

**GUÍA PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR CONDUCTAS QUE
PUEDAN CONSTITUIR CONFLICTO DE INTERÉS DE LAS
SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER
EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA.**

www.oaxaca.gob.mx

ÍNDICE

Introducción	3
Marco normativo	4
¿Qué es un Conflicto de Interés?	6
Conflicto de interés definido por la OCDE	6
Acotaciones sobre el concepto	7
Conflicto de interés y otras conductas	7
Identificación de una situación que puede constituir un conflicto de interés	10
a) Definiciones	11
b) Zonas de Riesgo	14
c) Grados de Parentesco	15
d) Cuestionarios y formularios	16
e) Constancias de interés	20
¿Qué se debe hacer ante una situación que puede constituir un conflicto de interés?	20
¿Qué debe hacer una servidora o servidor público en conflicto de interés?	20
¿Qué se debe hacer si se detecta que otra servidora o servidor público puede estar en conflicto de interés?	21
¿Qué debe hacer el superior jerárquico?	21
Ejemplos	23
Glosario	27
Anexos	28

INTRODUCCIÓN.

La presente Guía es un marco de referencia para orientar el cumplimiento de determinadas obligaciones del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, y los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, expedidos y emitidos por la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, con fundamento en el artículo 14 y 15 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, artículo 47 fracción XXXI y XXXIV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

Lo cual, está de conformidad con el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, que en su eje 2 *"Oaxaca Moderno y Transparente"*, en el tema *"Transparencia y Rendición de Cuentas"* contempla promover *"el Código de Ética de los servidores públicos del estado de Oaxaca para la reducción de conflictos de interés, conforme con las reglas integradas para el ejercicio de la función pública"* en la que hace referencia a la consolidación de un gobierno eficiente, que señala el compromiso de emitir el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

En ese sentido, el veinte de mayo de dos mil diecisiete, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, la Ley del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción, que tiene entre otros objetivos, establecer bases y políticas para la promoción, fomento y difusión, de la cultura de la integridad en el servicio público, así como las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos, para crear las bases mínimas a efecto que todo órgano del Gobierno del Estado de Oaxaca, establezca políticas eficaces en materia de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

Con base a lo anterior, la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, emitió los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, publicado el 24 de abril de 2019. En dicho documento quedó establecido que una de las funciones de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, como órganos colegiados, será la promoción, los programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de los conflictos de interés (*en coordinación con la Secretaría*).

El conflicto de interés, es un tipo de problemática que debe atenderse desde la óptica de la prevención, la educación en valores y la participación social. Por ello, al considerar que el mejoramiento de la administración Pública Estatal es una responsabilidad del Gobierno del Estado, esta guía será una herramienta para identificar y prevenir conductas que puedan constituir algún conflicto de interés de las servidoras y servidores públicos, con la finalidad de contribuir en el fomento de la ética, la integridad y su prevención en el Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

MARCO NORMATIVO:

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** En su artículo 113 prevé que el Sistema Nacional Anticorrupción es la instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos.
2. **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.** En su artículo 120 prevé que Sistema Estatal de Combate a la Corrupción es la instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos.
3. **Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas.** El artículo 8, numeral 1, señala que, con el objeto de combatir la corrupción, cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su comportamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, honestidad y responsabilidad entre sus funcionarios públicos.
4. **Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos.** El artículo III, numeral 3, establece que las instrucciones al personal de las entidades públicas, deberán asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.
5. **Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.** Adoptada por la Conferencia Negociadora el 21 de noviembre de 1997.
6. **Ley General de Responsabilidades Administrativas.** Señala que las dependencias y entidades deberán establecer acciones permanentes para delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, con base en los lineamientos generales que emita la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental.
7. **El Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022.** En su eje 2 "Oaxaca Moderno y Transparente", en el tema "Transparencia y Rendición de Cuentas" contempla promover "el Código de Ética de los servidores públicos del estado de Oaxaca para la reducción de conflictos de interés, conforme con las reglas integradas para el ejercicio de la función pública", haciendo



referencia al compromiso para la emisión de dicho Código que abonará en la consolidación de un gobierno eficiente.

8. **La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.** El artículo 47, fracción XXXI.
9. **La Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de Oaxaca.** Los artículos 2, fracción V; 3, fracción VI; 5 y 15.
10. **Acuerdo por el que se expide el Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.** Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca el 24 de abril de 2019.
11. **Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.** Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca el 24 de abril de 2019.
12. **Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.** Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca el 24 de abril de 2019.
13. **Acuerdo de Coordinación en Materia de Control Interno, Fiscalización, Prevención, Detección, Disuasión de Hechos de Corrupción y Mejora de la Gestión Gubernamental.** Celebrado por la Secretaría de la Función Pública y el Estado de Oaxaca, el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho y publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el nueve de febrero de 2019.
14. **Código Civil para el Estado de Oaxaca.** Los artículos 304 al 317.

¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Dentro del marco jurídico podemos encontrar las definiciones siguientes:

En la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en el artículo 3, fracción VI; y en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios, en su artículo 3, fracción VI, se entiende por conflicto de interés: *"La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios"*.

En el Código de Ética, al conflicto de interés se le define como *"la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, en razón de intereses personales, familiares o de negocios"*. Cabe señalar que dicha definición es similar a la Ley General de Responsabilidades Administrativas vigente.

Es importante aclarar que un conflicto de interés puede ser positivo o negativo, sea para beneficiar a alguien cercano o para actuar en detrimento de otro. No implica de facto una acción errónea o ilegal, pero debe ser propiamente identificada y tratada de manera transparente y efectiva. Cuando un conflicto de interés se ignora, se actúa indebidamente y de manera deliberada sobre éste o influye en ciertas decisiones, las conductas o acciones (*no el conflicto en sí*) se pueden interpretar como ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias o bien, derivar en otras conductas que violan la ley.

CONFLICTO DE INTERÉS DEFINIDO POR LA OCDE

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) distingue tres diferentes tipos de conflictos de interés:

- Conflicto de Interés real.
- Conflicto de Interés aparente.
- Conflicto de Interés potencial.

El conflicto de interés real implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una servidora o servidor público, en el que tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

Ejemplo: El titular de un área administrativa es miembro del comité de selección de la dependencia donde trabaja, y se entera que su hermana está concursando una plaza para la misma Secretaría.

El conflicto de interés aparente se presenta cuando pareciera que los intereses privados de una servidora o servidor público son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, pudiendo no ser el caso.

Ejemplo: El hijo del titular del área de adquisiciones en una secretaría, es compañero de clases del hijo de un empresario que recientemente ganó una licitación pública en la misma dependencia. Tanto el funcionario como el licitante desconocen esta situación hasta que un periódico local lo publica como un supuesto caso de corrupción.

Un conflicto de interés potencial surge cuando una servidora o servidor público tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso de que, en un futuro, sea implicada (o) o tuviera que participar en responsabilidades oficiales relevantes.

Ejemplo: El titular del área de adquisiciones en alguna dependencia, tiene a su familia que está considerando adquirir una empresa de materiales. En el presente no existe la propiedad de la empresa, ni la intención de participar en licitación alguna, sin embargo, en un futuro podría presentarse un conflicto de interés.

Cabe mencionar que la OCDE cuando se refiere a "*conflicto de interés*" su definición se apega al tipo "*real*", es decir, "*un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el administrativo o empleado tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales*".

ACOTACIONES SOBRE EL CONCEPTO

Una aclaración que aporta el gobierno de Nueva Zelanda en la materia es que un conflicto de interés puede ser **positivo o negativo**. Positivo cuando el actuar de la servidora o servidor público se traduce en el beneficio de alguien, y negativo, cuando es en detrimento de otro.

Un conflicto de interés no implica de facto una acción errónea o ilegal, pero debe ser propiamente identificado y tratado de manera transparente y efectiva. Cuando un conflicto de interés se ignora, se actúa indebidamente y de manera deliberada sobre éste o influye en ciertas decisiones, las conductas o acciones (*no el conflicto en sí*) se pueden interpretar como el ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias o bien, derivar en otras conductas que violan la ley.

CONFLICTO DE INTERÉS Y OTRAS CONDUCTAS

El conflicto de interés es una situación en la que se encuentra o puede encontrarse una servidora o servidor público. Ello no implica una falta administrativa o delito por sí mismo. Lo que puede derivar en responsabilidad administrativa es no atender dicha problemática (*identificarlo, informarlo, excusarse, etc.*) y de ello pueden surgir otras conductas asociadas a la corrupción.

Cuando un conflicto de esta índole se ignora, se actúa indebidamente y de manera deliberada sobre éste o influye en ciertas decisiones, conductas, acciones u omisiones (*no el conflicto en sí*), pudiendo llegar a configurarse otras conductas que violan la ley como ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias y otras.

Por lo anterior, resulta de gran importancia poder discernir entre una conducta y otra, debido a que las implicaciones y consecuencias dependen de las circunstancias y las decisiones tomadas por la servidora o servidor público.

En el caso de la corrupción, generalmente se requiere un acuerdo entre al menos dos personas y algún pago, soborno o ventaja de algún tipo. En cambio, un conflicto de interés surge cuando una persona puede tener la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales. Es decir, un conflicto de interés tiene el potencial de volverse un acto de corrupción.

Es importante comentar que la OCDE, dentro de su definición de conflicto de interés, señala que cuando la labor de un funcionario se ha visto comprometida por sus intereses personales, es decir que un conflicto de interés generó un acto de corrupción, ese comportamiento ya no debe ser llamado como tal. El conflicto de interés puede confundirse con otro tipo de conductas, tales como el tráfico de influencias o el ejercicio abusivo de funciones. Para facilitar su diferenciación, se presenta a continuación la tabla siguiente.

Conducta	Definición
Conflicto de Interés	<p>Artículo 3 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA): <i>"La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios".</i></p> <p>Artículo 3 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios: <i>"la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios".</i></p>
Utilización indebida de información	<p>Artículo 55 de la LGRA: <i>"Incurrirá en utilización indebida de información el servidor público que adquiera para sí o para las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, bienes inmuebles, muebles y valores que pudieran incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, así como obtener cualquier ventaja o beneficio privado, como resultado de información privilegiada de la cual haya tenido conocimiento."</i></p>
Abuso de funciones	<p>Artículo 57 de la LGRA: <i>"Incurrirá en abuso de funciones el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al</i></p>

	<p><i>servicio público”.</i></p> <p>Artículo 217 del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca:</p> <p><i>“Comete el delito de ejercicio abusivo de funciones.</i></p> <p><i>I.- El servidor público que en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, ilícitamente otorgue por sí o por interpósita persona, contratos, concesiones, permisos, licencias, autorizaciones, franquicias, exenciones o efectúe compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al propio servidor público, a su cónyuge, descendiente o ascendiente, parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, a cualquier tercero con el que tenga vínculos afectivos, económicos o de dependencia administrativa directa, socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte [...]”</i></p>
Actuación bajo conflicto de interés	<p>Artículo 58 de la LGRA: <i>“Incorre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal”.</i></p>
Contratación indebida	<p>Artículo 59 de la LGRA: <i>“Será responsable de contratación indebida el servidor público que autorice cualquier tipo de contratación, así como la selección, nombramiento o designación, de quien se encuentre impedido por disposición legal o inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público o inhabilitado para realizar contrataciones con los entes públicos, siempre que el caso de las inhabilitaciones, al momento de la autorización, éstas se encuentren inscritas en el sistema nacional de servidores públicos y particulares sancionados de la Plataforma digital nacional”.</i></p>
Enriquecimiento oculto y ocultamiento de conflicto de interés	<p>Artículo 60 de la LGRA: <i>“Incurrirá en enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés el servidor público que falte a la veracidad en la presentación de las declaraciones de situación patrimonial o de intereses, que tenga como fin ocultar. Respectivamente, el incremento en su patrimonio o el uso y disfrute de bienes o servicios que no sea explicable o justificable, o un Conflicto de Interés”.</i></p>
Tráfico de Influencias	<p>Artículo 61 de la LGRA: <i>“Cometerá tráfico de influencias el servidor público que utilice la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley.”</i></p>

	<p>Artículo 214 del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca:</p> <p><i>"Comete el delito de tráfico de influencia:</i></p> <p><i>"I.- El servidor público que por sí o por interpósita persona promueva o gestione la tramitación o resolución ilícita de negocios públicos ajenos a las responsabilidades inherentes a su empleo, cargo o comisión;</i></p> <p><i>II.- Cualquier persona que promueve la conducta ilícita del servidor público o se preste a la promoción o gestión a que hace referencia la fracción anterior;</i></p> <p><i>III.- El servidor público que por sí o por interpósita persona indebidamente solicite o promueva cualquier resolución o la realización de cualquier acto materia de empleo, cargo o comisión de otro servidor público, que produzca beneficios económicos para sí o para cualquiera de las personas a que hace referencia la primera fracción del artículo 217 de este Código, y</i></p> <p><i>IV.- Al particular que, sin estar autorizado legalmente para intervenir en un negocio público, afirme tener influencia ante los servidores públicos facultados para tomar decisiones dentro de dichos negocios, e intervenga ante ellos para promover la resolución ilícita de los mismos, a cambio de obtener un beneficio para sí o para otro."</i></p>
Corrupción	De acuerdo con la definición del Banco Mundial, se considera como "el abuso de un cargo público para beneficio privado".

Los conflictos de interés al no ser atendidos pueden generar actos de corrupción configurándose en ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias u otros tipos de corrupción.

IDENTIFICACIÓN DE UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS

Una forma para vigilar el comportamiento de las servidoras y servidores públicos con respecto al conflicto de interés, es articular una serie de medidas que atiendan el problema desde una perspectiva de educación, prevención y considerando sus dimensiones colectivas e individuales.

En la presente guía se proponen cinco métodos o herramientas que pueden apoyar en su identificación, siendo las siguientes:

Método	Descripción
a) Definiciones	Usar las definiciones presentes en las normas y en la literatura para identificar un conflicto de interés.
b) Zonas de riesgo	Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de interés en los procesos laborales de la dependencia o entidad.
c) Grados de parentesco	Usar parámetros establecidos en materia de parentesco e intereses personales, para determinar el grado de las relaciones que mantiene la servidora o el servidor público.
d) Cuestionarios y formularios	Preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro de la organización y sus áreas.
e) Constancias	Las constancias de intereses por parte de los funcionarios constituyen un soporte para la dependencia y sus áreas y permiten la detección temprana de conflictos de interés.

a) DEFINICIONES

El uso de definiciones permite tener una pauta para comparar la situación a la que se enfrenta una persona o servidor (a) público (a) con el marco jurídico vigente. De igual manera permite delimitar las actuaciones de los funcionarios públicos cuando se enfrenten a una posible situación de conflicto de interés y las acciones que debe seguir para evitarlo.

Para uso de esta guía se presenta una lista con el fin de facilitar su lectura y ubicación.

Legislación	Artículo	Descripción
Ley General de Responsabilidades Administrativas.	Artículo 3, fracción VI y Artículo 58.	<p>Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>VI. Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de</p>

		<p>negocios".</p> <p>Artículo 58. Incurre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal." (tipificado como falta grave).</p>
Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Oaxaca.	Artículo 3, fracción VI y 45 primera parte.	<p>Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>VI. Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;"</p> <p>Artículo 45. Para efectos del artículo anterior habrá Conflicto de Interés en los casos a los que se refiere la fracción VI del artículo 3 de esta Ley.</p> <p>...</p>
Código de Ética	Artículo 4, inciso d.	<p>Artículo 4. Para los efectos del presente acuerdo, se entenderá por:</p> <p>d) Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, en razón de intereses personales, familiares o de negocios;"</p>
Lineamientos Generales del Código de Ética	Numeral 1, fracción IV.	<p>1. Los presentes Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, tiene por objeto dar cumplimiento a la obligación de crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permiten el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto; la actuación ética y responsable de servidoras y servidores públicos; y establecer las bases para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética.</p> <p>Para los efectos del presente Acuerdo, se entenderán por:</p>

www.oaxaca.gob.mx



		<p>IV. Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, en razón de los intereses personales, familiares o de negocios.</p>
<p>Ley de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado de Oaxaca</p>	<p>Artículo 31.</p>	<p>Artículo 31. Todo servidor público estará impedido para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo cuando:</p> <p>I. Tenga interés directo o indirecto en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pudiera influir en la de aquél; sea administrador de sociedad o entidad interesada, o tenga litigio pendiente con algún interesado;</p> <p>II. Tengan interés su cónyuge, concubina o concubino, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, colaterales dentro del cuarto grado o los afines dentro del segundo;</p> <p>III. Hubiere parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento;</p> <p>IV. Exista amistad o enemistad manifiesta que se hagan patentes mediante hechos o actitudes evidentes del servidor público que la demuestre objetivamente o con alguna de las personas mencionadas en las fracciones anteriores;</p> <p>V. Intervenga como perito o como testigo en el asunto de que se trata;</p> <p>VI. Tenga relación de servicio, sea cual fuera su naturaleza, con las personas físicas o morales interesadas directamente en el asunto;</p> <p>VII. Si es tutor o curador de cualquiera de los interesados, o no haber transcurrido los tres años de haber ejercido dicho encargo; y</p> <p>VIII. Por cualquier otra causa prevista en la ley.</p>
<p>OCDE</p>		<p>Es aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con</p>

		<i>intereses privados de los funcionarios que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades.</i>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

b) ZONAS DE RIESGO

Este método permite establecer medidas preventivas en los puntos de riesgo en los que se puede generar un conflicto de interés. El proceso de identificar las zonas más propensas a riesgos contra la integridad permite llevar a cabo un primer nivel de control para disipar las dudas o confirmar la posibilidad de la existencia de una probable situación de riesgo..

En todas las áreas de la administración pública existen procesos en los cuales se pueden encontrar puntos de riesgo. Por ello, es importante tomar en cuenta un mapa general de procesos laborales de la dependencia u organismo en cuestión, que son susceptibles a generar situaciones o comportamientos irregulares, es decir, posibles riesgos a la integridad, imparcialidad y objetividad de los funcionarios al realizar sus actividades. A continuación, se presenta un esquema para facilitar la identificación de los procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés.

Proceso	Descripción
Adquisiciones	Todos aquellos servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias o entidades.
Obra Pública	Los relacionados con la creación, mantenimiento y destrucción de construcciones.
Recursos Financieros	El uso del dinero disponible para ser gastado en forma de efectivo, valores líquidos y líneas de crédito.
Recursos Humanos	El reclutamiento, capacitación y pago de salario del personal.
Recursos Materiales	La administración y distribución de bienes, insumos y servicios, así como el manejo de almacenes a nivel general.
Tecnologías de la información	Los dispositivos tecnológicos que permiten producir, almacenar y transmitir datos entre sistemas de información que cuentan con protocolos comunes.

Transparencia	Las acciones enfocadas en permitir y garantizar el acceso a la información pública.
Auditoría	Las actividades independientes, objetivas y sistemáticas que tienen el propósito de evaluar la actuación y el resultado de las entidades.
Control Interno	Las acciones encaminadas a proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de los objetivos y metas de la institución.

En cualquiera de las áreas de labores de las instituciones gubernamentales y sus procesos, los funcionarios pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de interés, cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con alguna persona de las siguientes:

- Un familiar o amigo cercano.
- Una organización, sociedad o asociación a la cual pertenecieron o continúan siendo miembros.
- Una persona perteneciente a su comunidad.
- Una persona u organismo con el que:
 - Tiene algún tipo de obligación legal o profesional.
 - Comparte una propiedad, negocio o cuestiones similares.
 - Tiene alguna deuda o ha trabajado previamente o continúa trabajando

También un funcionario es susceptible de tener un conflicto de interés cuando la persona beneficiada le ofrece ciertas dádivas y el primero las acepta. Éstas pueden consistir en lo siguiente:

- Regalos.
- Invitación a desayunar, comer, cenar.
- Invitación a un evento deportivo, de espectáculos, etc.
- Cualquier otro beneficio incluyendo dinero

Dichos elementos pueden influenciar las decisiones de la funcionaria o funcionario público dentro o fuera de su ámbito laboral.

c) GRADOS DE PARENTESCO

Con el fin de presentar una guía para definir o identificar los grados de parentesco de una servidora o servidor público se propone usar lo establecido en los artículos 304 al 317 del Código Civil para el Estado de Oaxaca. A continuación, se presentan los criterios para determinar los grados de parentesco entre la servidora o servidor público.

Tipos de parentesco:

- **El Parentesco de Consanguinidad:** Es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor.
- **El Parentesco de Afinidad:** Es el que se contrae por el matrimonio, entre el varón y los parientes de la mujer; y entre la mujer y los parientes del varón.
- **El Parentesco Civil:** Es el que nace de la adopción; existe entre el adoptante y el adoptado y entre éste y los parientes del primero.

Grado	Por Consanguinidad	Por Afinidad	Civil
1º	Padres e hijos	Suegros, nueras y yernos, hijastros o entenados	Adoptante y el adoptado.
2º	Abuelos, nietos y hermanos	Padres de los suegros, tíos carnales del cónyuge, sobrinos carnales y bisnietos del cónyuge	Hijos del adoptado.
3º	Bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos carnales	Abuelos de los suegros, tíos carnales del cónyuge, sobrinos carnales y bisnietos del cónyuge	Nietos del adoptado.
4º	Tatarabuelos, tataranietos, tíos segundos, primos hermanos y sobrinos segundos	Bisabuelos de los suegros, tíos segundos del cónyuge, primos hermanos del cónyuge, sobrinos segundos y tataranietos del cónyuge	

Es importante señalar que la Ley General de Responsabilidades Administrativas vigente, no establece una especificación sobre los grados de parentesco. Por lo tanto, la servidora o servidor público debe estar atento de su situación si cualquier pariente, sin límite de grado, se

encuentra en algún proceso relacionado a su cargo que pueda afectar su imparcialidad en el desempeño de sus funciones, es decir, constituir un conflicto de interés.

d) CUESTIONARIOS Y FORMULARIOS

Organismos internacionales como la OCDE, han recomendado el uso de cuestionarios y formularios como métodos de detección de situaciones de conflicto de interés. Muchas veces este tipo de situaciones no son obvias o están ocultas a simple vista, así que la respuesta a ciertas preguntas genéricas o abiertas puede dar pistas de su existencia.

A continuación, se presentan dos preguntas con sus respuestas, las cuales pueden ser usadas por una funcionaria o funcionario para encontrar elementos que podrían constituir un conflicto de interés.

Pregunta	La respuesta debe contener estos detalles:
Pregunta 1. ¿Qué responsabilidades tiene la servidora o servidor público en cuestión?	<i>(Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encarga, personas a su cargo, etc.)</i>
Pregunta 2. ¿La servidora o servidor público tiene intereses privados/familiares/de negocios relevantes relacionados con dichas responsabilidades en el campo de su trabajo?	<i>(Algún tipo de interés personal, familiar, mercantil o de otra índole que pueda interferir con su trabajo)</i>

En caso de que un funcionario responda positivamente a la segunda pregunta, se puede y debe actuar conforme al artículo 3 fracción VI o, en su momento al artículo 58 de la LGRA.

Tipo general de respuesta	Tipo de conflicto de interés	Ejemplo
Si el funcionario tiene un interés personal, familiar, mercantil o de otra índole relevante relacionado con su trabajo que podría afectar la imparcialidad con que desempeña sus responsabilidades.	Conflicto de interés real.	La persona X que se desempeña en la administración pública, formará parte del jurado para seleccionar a la empresa que provea de servicios de telefonía y comunicaciones a su dependencia. La persona M, que es su prima, es socia de una de

		las cinco empresas licitantes
Parecería que el funcionario público tiene un conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo.	Conflicto de interés aparente.	La persona X lleva seis años trabajando en una institución pública en el área de Recursos Materiales. Recientemente se concursó una plaza en el área de Obras Públicas y la persona M, quien es su prima, concursó y resultó seleccionada para el puesto. La persona X no participó en el proceso de selección, ni está dentro de sus competencias contratar a personal, pero es allegada a todos sus compañeros de trabajo, incluyendo al personal de Recursos Humanos.
Hasta el momento el funcionario público no tiene un interés relevante relacionado con su trabajo, pero en el futuro, dadas ciertas circunstancias, se podría presentar un conflicto de interés	Conflicto de interés potencial	La persona X acaba de ser contratada en el área de Obras Públicas de una dependencia de gobierno. En la actualidad no está a cargo de participar en comités de selección o jurados. Tiene muchos amigos que trabajan en una constructora que en ocasiones gana ciertas licitaciones de la dependencia. Si asciende de puesto en un futuro, dentro de sus responsabilidades estará la de participar en comités de selección de licitaciones.

Igualmente, es posible elaborar cuestionarios para detectar conflictos de interés en las zonas de riesgo. Como ya se ha expuesto, las zonas de riesgo son las áreas dentro de la dependencia u organismo que cuentan con procesos, condiciones o incentivos para la generación de una situación de conflicto de interés. A continuación, se muestra un catálogo general de preguntas para que, con base en la característica del área o proceso laboral, se analice el grado de riesgo y así se tomen las medidas necesarias para mitigar las posibilidades de que se presente un conflicto de interés.

Ejemplo de Formulario de Medición de Zonas de Riesgo

Procesos susceptibles	Actividad de riesgo	Preguntas a considerar
Adquisiciones, Recursos Humanos, Recursos Financieros	Contratación de personal externo a la dependencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuentan con políticas de contratación? • ¿Existen protocolos de selección de proveedor? • ¿Hay lineamientos claros para evaluar su permanencia y desempeño?
Transparencia, Tecnologías de Información	Información sensible	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen políticas y procedimientos para el uso correcto y confidencial de la información? • ¿La gente a cargo de las áreas es consciente de dicha regulación?
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Materiales	Elaboración y firma de contratos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay protocolos para que cualquier funcionaria o funcionario que intervenga con la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda reportar encontrarse en una situación de conflicto de interés? • ¿Existen protocolos para actuar en caso de que la funcionaria o funcionario responsable del contrato se encuentre en una situación de conflicto de interés? • ¿Hay medidas para renegociar o cancelar un contrato que se encuentre comprometido por una situación de conflicto de interés?
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Financieros, Recursos Materiales, Recursos Humanos.	Toma de decisiones relativas a recursos, estrategias, contrataciones o legales	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con medidas para que cualquier funcionaria o funcionario que intervenga con el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés? • ¿Hay protocolos para actuar en caso de que la funcionaria o funcionario responsable de la toma de decisiones se encuentre en una situación de conflicto de interés? • ¿Hay procedimientos para revisar o cancelar una toma de decisión que se encontró comprometida por una situación de conflicto de interés?
Todos los procesos	Áreas de asesoría	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen medidas para que cualquier funcionaria o funcionario que intervenga en el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés?

		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay protocolos para actuar en caso de que la funcionaria o funcionario responsable de la asesoría se encuentre en una situación de conflicto de interés?
Todos los procesos	Regalos, dádivas o invitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con pautas para actuar en caso de recibir regalos u otro tipo de beneficios por parte de terceros?
Todos los procesos	Actividades concurrentes del personal	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen preceptos para regular el tipo de actividades que la funcionaria o funcionario puede hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución? • ¿Hay criterios para que la funcionaria o funcionario acepte una responsabilidad o puesto en una organización no gubernamental, agrupación política o cualquier organización cuya acción pueda ser sensible a la institución pública?

e) CONSTANCIAS DE INTERÉS

Las declaraciones o constancias de intereses son formatos administrativos que las dependencias y sus áreas pueden usar antes de un procedimiento o en cualquier momento. Los formatos tienen el objetivo de apoyar en la prevención y detección de conflictos de interés, además de ser una herramienta útil para generar transparencia y rendición de cuentas en la labor de la funcionaria o funcionario público.

También estos formatos permiten identificar activos e intereses relevantes que podrían generar una situación de conflicto de interés. Se recomienda el llenado periódico de dichas formas para después facilitar su comparación y detección de situaciones anómalas.

En la Administración Pública Estatal, las servidoras y servidores públicos están obligados a presentar la declaración de posible conflicto de interés al iniciar o concluir un cargo, así como de manera anual, o en cualquier momento en que la funcionaria o funcionario público considere pudiera ocurrir un posible conflicto de interés en su responsabilidad. Dicha declaración se realiza en el apartado correspondiente de la Declaración de Situación Patrimonial.

¿QUÉ SE DEBE HACER ANTE UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Es importante recordar que la existencia de un conflicto de interés no es ilegal en sí misma. Lo que se haga al respecto o deje de hacer es lo que puede derivar en algo ilegal o responsabilidad administrativa.

¿QUÉ DEBE HACER UNA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO EN CONFLICTO DE INTERÉS?

En el caso de que una servidora o servidor público se encuentre en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en el artículo 13 del Código de Ética, que señala:

"Artículo 13. Las Servidoras y Servidores Públicos, al tener conocimiento de un asunto en el que su objetividad e imparcialidad puedan verse afectadas por la existencia de algún conflicto de interés o impedimento legal, deberán:

I. Informar por escrito al jefe inmediato la existencia del conflicto de intereses o impedimento legal;

II. Solicitar ser excusado de participar en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución del asunto, y

III. Acatar las instrucciones formuladas por escrito por el jefe inmediato para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva del asunto".

Asimismo, si se observa que en las Reglas de Integridad se vulneran las conductas descritas en las mismas, con conductas que pueden calificarse como situaciones de posible conflicto de interés.

Es importante señalar que la Ley General de Responsabilidades Administrativas también contempla medidas que la servidora o el servidor público debe observar en el momento de encontrarse en un conflicto de interés. Dichos lineamientos se establecen en el segundo párrafo del artículo 58.

"Artículo 58. [...] Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o el órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos."

¿QUÉ SE DEBE HACER SI SE DETECTA QUE OTRA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO PUEDE ESTAR EN CONFLICTO DE INTERÉS?

Para denunciar un conflicto de interés y en general cualquier incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de una dependencia o entidad, se cuenta con la denuncia ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) o también ante la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental. Es importante resaltar que la denuncia la puede hacer cualquier persona, sea funcionaria o no, que tenga conocimiento de dicho incumplimiento y puede ser de manera anónima acompañado del testimonio de un tercero. Cada dependencia y entidad cuenta con mecanismos definidos para la recepción y atención de denuncias, sea ante el CEPCI o ante la Secretaría.

¿QUÉ DEBE HACER EL SUPERIOR JERÁRQUICO?

La Regla de Integridad número 2 "Actuación Pública" fracción XIII, establece que se vulnera al "dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés".

En caso de que el superior jerárquico se entere por cualquier medio de que una de las servidoras o servidores públicos bajo su mando se encuentra en una situación de conflicto de interés, el primero cuenta con diferentes alternativas para manejar la situación de la manera óptima. Lo anterior dependerá de las circunstancias y del tipo de conflicto que se encuentre la servidora o servidor público, sea real, aparente o potencial.

Se presentan las medidas que puede considerar la superiora o el superior jerárquico, a continuación:

Conflicto de Interés potencial	Conflicto de Interés aparente	Conflicto de interés real
Supervisar con mecanismos de monitoreo y auditoría constantes para detectar el momento en que el conflicto de interés, por algún cambio en la circunstancia o contexto del funcionario, se vuelva real.	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogar con el empleado. • Aclaración o declaración pública para evitar malentendidos. • Mitigar las circunstancias que pueden conllevar al conflicto de interés real. • Evitar que el funcionario participe en el proceso. • Anular el procedimiento en riesgo de generar un conflicto de interés real. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los hechos para aclarar la situación. • Excluir o separar a la persona en cuestión del procedimiento. • Cambiar reparto de funciones y responsabilidades del personal. • Cancelar, en última instancia, el procedimiento. • Sugerir que se venda el negocio, acciones o propiedades.

En el caso de detectar algún conflicto de interés potencial o aparente el tratamiento de los casos debe ser diferente. Es importante detectar y atender un conflicto de interés aparente debido a que puede dañar la imagen y legitimidad de la institución pública y de la servidora o servidor público.

La LGRA contempla en el artículo 58, tercer párrafo, los lineamientos a los que debe sujetarse el superior jerárquico, cuando se le informa sobre un caso de conflicto de interés.

"Artículo 58. [...] Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos."

Por último, la naturaleza variable y humana de los intereses hace que los conflictos de interés sean cambiantes a través del tiempo, lo que los hace un fenómeno difícil de supervisar. Podría darse el caso, por ejemplo, que, al comienzo del proceso de una contratación pública, uno de los funcionarios encargados de la contratación no tuviera ningún conflicto de interés, ni real, ni aparente, ni potencial. Sin embargo, durante el proceso las circunstancias pueden cambiar y es posible que a dicho funcionario o a un miembro de su familia lo contrate uno de los licitadores potenciales y así se crean las condiciones para un conflicto de interés. Por lo anterior, es importante se haga un seguimiento constante y se actualicen adecuadamente las declaraciones de conflicto de interés o constancias de intereses.

EJEMPLOS

Los ejemplos o casos de estudio pueden ayudar a reconocer situaciones de conflicto de interés en términos cotidianos. A continuación, se presentan una serie de ejemplos con preguntas y respuestas para acercar a los funcionarios a una detección ágil del conflicto de interés.

Caso 1:

El titular del área de contratación de personal es propuesto como integrante del panel de selección de personal para un nuevo proyecto. Uno de los solicitantes es su amigo y familiar de su esposa. Este dato no lo saben los demás miembros del comité de selección.

Decide que esta relación no puede afectar el criterio en el proceso de selección de personal. La decisión que toma es excusarse del panel de selección bajo el argumento de tener una relación cercana con uno de los candidatos al puesto. Sin embargo, no renuncia a ser quien seleccione y apruebe la contratación del candidato, ya que es una responsabilidad que corresponde al área a cargo y respetará las opiniones y evaluaciones que el comité haya concluido del proceso.

¿Esta fue una decisión apropiada?

No, a pesar de renunciar a la posición en el comité de selección y que respetará las opiniones del comité para llevar a cabo la selección del personal, el hecho de ser quien haga la selección y la contratación dará espacio a un conflicto de interés lo que dañará la legitimidad del proceso.

¿Qué deberías de hacer como servidora o servidor público?

Renunciar completamente a participar en el proceso de contratación, excusándose e informarlo al superior jerárquico.

Caso 2:

Un Secretario, que es responsable de la decisión final sobre la selección de la compañía que dará mantenimiento al edificio en el que trabaja, decide contratar a una compañía que tiene por empleado a su hijo en una posición de mando medio. El proceso de licitación fue muy rápido y dependió en gran medida del criterio del Secretario.

El Secretario no mencionó a nadie que su hijo trabaja en dicha empresa en un puesto medio de dirección, ya que no consideró que se encontraba en una situación de conflicto de interés.

¿La situación podría ser considerada como un conflicto de interés?

Sí, podría parecer que el Secretario está garantizando empleo a largo plazo para su hijo. Asimismo, la contratación podría tener menos legitimidad si el proceso de selección de la empresa no contó con garantías suficientes de imparcialidad.

¿Qué pudo haber dado mayor legitimidad al proceso?

Un proceso de selección de la empresa más riguroso que contara con un panel de selección y que el Secretario mencionara que su hijo laboraba en una de las empresas

Caso 3:

Eres director en el área de servicios de una Secretaría. Un distribuidor, que le ha dado servicio al equipo de cómputo de tu Secretaría por dos años, te ofrece una computadora gratis. A través del tiempo esta persona se ha vuelto un amigo tuyo. La computadora resulta atractiva pues realizas mucho trabajo para la Secretaría en casa, además de que la necesitarías para tus estudios de posgrado y en este momento no puedes comprar una computadora nueva.

Tu amigo de la empresa de servicios de computación te dice que la computadora es vieja y que no vale mucho. Decides quedarte con la computadora.

El contrato de servicios de cómputo de la Secretaría se renovará en tres meses y tú serás miembro del comité que decidirá si renovará el contrato de la compañía o seleccionará a un nuevo proveedor.

¿Aceptarías el regalo de tu amigo?

No deberías aceptar el regalo de tu amigo dado que, como miembro del comité de selección de proveedor, te encontrarías en una situación de conflicto de interés. Además, parecería que estas capitalizando tu posición como Director del área de servicios para tener algunas ventajas.

¿Qué deberías de hacer como servidora o servidor público?

No aceptar el regalo, pues en todo caso afectará la imparcialidad de tu decisión en el proceso de selección. Además, deberás excusarte e informar a tu superior jerárquico

Caso 4:

Un funcionario del organismo de salud en el Estado, que tiene facultades para participar en procesos de contratación de proveedores. Al que una farmacéutica que proporciona servicios al sector salud le invitó a impartir una conferencia sobre el tema para exponer su experiencia. Dicha empresa desea pagar el vuelo, hotel y gastos de viáticos durante el evento, y además quieren invitarle a cenar para comentar temas relacionados con su función.

La empresa informó a su superior jerárquico e hizo una invitación formal con los detalles mencionados; acepta la invitación y que la empresa cubra los viáticos, así como los gastos en la cena.

¿Existe algún impedimento normativo en aceptar esta invitación?

No existe impedimento en aceptar una invitación para participar en eventos científicos, seminarios, conferencias del sector privado o académico. No obstante, sí es irregular aceptar el pago de los viáticos y alimentos que conlleva asistir al evento, pues ello puede derivar en conflicto de interés en tanto la imparcialidad de las funciones que debe desempeñar el servidor público puede verse afectada por el pago de vuelos, hoteles, cenas, entre otros.

¿Qué opciones tienes si desea participar en la conferencia?

Asistir de manera honoraria y cubriendo sus propios gastos o participar en el evento en representación de la dependencia, siendo ésta última la que cubra los gastos.

Caso 5:

Un funcionario del área de Recursos Humanos es conocido por ser muy cordial con sus compañeros e íntegro en sus labores. Un día recibe una llamada de su prima, quien le pide ayuda para poder ganar una licitación en la dependencia que trabaja y ganar el concurso le permitiría salir de números negativos a su empresa. El funcionario le explica que el área en la que está no le corresponde ese trabajo y no está en sus manos esa decisión.

Momentos después, comenta con su compañero de trabajo encargado de la licitación que su prima está concursando y le pide que preste atención especial a dicha empresa. Ninguno pidió algo a cambio de esto ni se ofreció dádiva alguna. Una semana después, recibe una llamada

de su familiar agradeciendo su apoyo pues resultó ganadora esa empresa pues fue la mejor oferta.

¿Estuvieron mal las acciones del funcionario?

Fue éticamente incorrecto pedir a su compañero de trabajo encargado de la licitación, tomar especial consideración por la empresa de su prima, pues ello pudo haber influido en la decisión de contratarla.

¿Qué acciones habrían sido las correctas?

No mencionar al compañero el caso de la empresa de su prima, ni pedir al encargado de la licitación prestar atención a su caso. El funcionario encargado de la licitación debió reportar a su superior jerárquico que un colega del área de Recursos Humanos le pidió poner atención especial a la empresa donde laboraba la prima.

Caso 6:

Una dependencia contrata a muchos proveedores de materiales impresos cada mes. Las tres empresas principales que generalmente consiguen dichos contratos ofrecen sus servicios de imprenta a costos competitivos y realizan los trabajos con gran eficiencia. El padre de un servidor público de aquella dependencia, acaba de comprar un negocio de imprenta, el trabajo del funcionario encargado de contratación es procesar todas las licitaciones de las empresas a concursar. Por lo mismo, cuenta con información y detalles del resto de las imprentas y su padre le pidió que le proporcione información de los costos propuestos por las empresas licitantes para él poder disminuir los costos de su empresa y así poder competir.

¿Este caso constituye un conflicto de interés incluso si la dependencia se beneficiara por los ahorros significativos?

En efecto, constituye un conflicto de interés. Las servidoras y servidores públicos no pueden decidir si el ahorro de recursos justifica o no tal comportamiento. En este caso, por el interés familiar también se vería beneficiado en caso de que la imprenta de su padre ganara la licitación.

¿Qué debería de haber hecho?

No debió dar la información a su padre, lo que además viola otras disposiciones legales. En caso de que su padre decidiera participar en la licitación, debería excusarse e informar a su superior jerárquico.

1/2/1
26

www.oaxaca.gob.mx

GLOSARIO

Código de Ética: El Acuerdo por el que se expide el Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el 24 de abril de 2019.

Comité de Ética: El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés en cada dependencia, encargado del adecuado funcionamiento y actuación ética y responsable de servidoras y servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de servidoras y servidores públicos, en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Denuncia. El conocimiento de presunto incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de cada Dependencia.

Dependencia: Comprende a la Administración Pública Centralizada, Paraestatal y Órganos Auxiliares y Desconcentrados en términos del artículo 3, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

Ley de Responsabilidades: La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca.

Lineamientos Generales: El Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, publicado en el Periódico Oficial de Gobierno del Estado, el 24 de abril de 2019.

Secretaría: La Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental.

Reglas de Integridad: El Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

ANEXO 1

Formato para excusarse e informar al superior jerárquico sobre un conflicto de interés.

(Lugar y fecha)

Asunto: Se informa sobre conflicto de interés.

Nombre del Superior jerárquico.

Puesto.

P R E S E N T E.

Me refiero al artículo 58, párrafo segundo, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al respecto me permito hacer de su conocimiento que la (el) suscrita (o) en el ejercicio de sus atribuciones de (*descripción de actividades específicas*), considero que puedo encontrarme en un posible conflicto de interés, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mis labores, podría verse afectada por la relación que guardo con una (*persona o empresa*) que (*labora en la misma área de trabajo o participa en un procedimiento, etc.*).

En particular, (*quien suscribe, mi cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad, o parientes civiles, o terceros con los que se tengan relaciones profesionales, laborales o de negocios, o socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte*) tiene (*n*) una relación (*personal, familiar o de negocios*) con la persona (*física o moral*) de nombre _____, siendo que (*él o ella o uno de sus accionistas*) es (*mi, su / socio, pariente, amigo, etc.*).

De lo expuesto, en cumplimiento a la referida Ley, me permito solicitar sus instrucciones sobre la atención, tramitación y resolución que deba dar a los asuntos que involucren a la (s) persona (s) referida (s), o bien, autorizarme de intervenir en ellos.

Sin otro particular, agradezco la atención.

Atentamente

(Nombre, cargo y firma de la servidora o servidor público)

ANEXO 2

Formato para Declarar un Posible Conflicto de Interés.

(Lugar y fecha)

Asunto: Se informa sobre un posible conflicto de interés.

Nombre del Superior jerárquico.

Puesto.

P R E S E N T E.

Me refiero al artículo 48, último párrafo, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y 46 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, que contemplan la obligación de presentar la declaración en cualquier momento en que la servidora o servidor público, en el ejercicio de sus funciones, considera que se puede actualizar un posible conflicto de interés.

Por lo que, me permito declarar y hacer de su conocimiento que la (el) suscrita (o) en el ejercicio de sus atribuciones de *(descripción de actividades específicas)*, considero que puedo encontrarme en una situación de posible conflicto de interés, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mis labores, podría verse afectada por la relación que guardo con una *(persona o empresa)* que *(labora en la misma área de trabajo o participa en un procedimiento, etc.)*.

En particular, la (el) suscrita(o) tiene una relación *(personal, familia, de negocios)* con la persona *(física, moral)* de nombre _____, siendo que él (ella o uno de sus accionistas) es mi *(socio, pariente, amigo, etc.)*.

Lo anterior, en cumplimiento a lo previsto en las Leyes antes referidas, para los efectos que procedan y el archivo correspondiente.

Sin otro particular, agradezco la atención.

Atentamente

(Nombre, cargo y firma de la Servidora o Servidor Público)

