

Guía para la Identificación de Conflictos de Interés del CICY

INDICE

GLOSARIO	3
MARCO NORMATIVO	4
INTRODUCCIÓN	5
¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?	5
ACUERDO	6
CONFLICTO DE INTERÉS DE ACUERDO A LA OCDE	6
CONFLICTO DE INTERÉS Y OTRAS CONDUCTAS	7
¿CÓMO IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS?	9
DEFINICIONES	10
ZONAS DE RIESGO	11
GRADOS DE PARENTESCO	12
CUESTIONARIOS Y FORMULARIOS	13
CONSTANCIA DE INTERÉS	15
FORMATO GENÉRICO DE REGISTRO DE CONFLICTO DE INTERÉS	16
¿QUÉ SE DEBE HACER ANTE UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS?	17
EJEMPLOS	19

GLOSARIO

Acuerdo: Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los(as) servidores(as) públicos(as) del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los(as) servidores(as) públicos(as) y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015;

b) CEPCI: El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En su caso, los subcomités o comisiones permanentes o temporales que se establezcan conforme a los Lineamientos generales;

c) Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del(a) servidor(a) público(a) puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones;

d) Delación: La narración que una persona formula sobre un hecho o conducta atribuida a un(a) servidor(a) público(a) presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad;

e) Dependencias: Las Secretarías de Estado, sus órganos administrativos desconcentrados, los Órganos Reguladores Coordinados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República, y la Procuraduría General de la República;

f) Entidades: Las consideradas como entidades paraestatales en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;

g) LFRASP: Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los(as) Servidores(as) Públicos(as);

h) OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos;

i) SFP: Secretaría de la Función Pública;

j) UEPCI: La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

k) CICY: Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C.

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 109 prevé que los(as) servidores(as) públicos(as) deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

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.

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.

Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales. Adoptada por la Conferencia Negociadora el 21 de noviembre de 1997. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los(as) Servidores(as) Públicos(as) (LFRASP). El artículo 48 señala que las dependencias y entidades deberán establecer acciones permanentes para delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los(as) servidores(as) públicos(as) en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, con base en los lineamientos generales que emita la Secretaría de la Función Pública.

Programa para un Gobierno Cercano y Moderno. El Objetivo 1 “Impulsar un gobierno abierto que fomente la rendición de cuentas en la Administración Pública Federal”, incluye la Estrategia 1.2 “Promover una cultura de la legalidad que aumente la confianza de los(as) mexicanos(as) en el gobierno y prevenga la corrupción”.

Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los(as) servidores(as) públicos(as) del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los(as) servidores(as) públicos(as) y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

Acuerdo que tiene por objeto fijar los criterios para la correcta aplicación de la LFRASP en lo relativo a la intervención o participación de cualquier servidor(a) público(a) en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión de contrato o sanción de cualquier servidor(a) público(a), cuando tenga interés personal, familiar o de negocios o que pueda derivar en alguna ventaja o beneficio para él o para sus parientes consanguíneos o por afinidad o civiles a que se refiere esa Ley. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2006.

Acuerdo por el que se dan a conocer los formatos que deberán utilizarse para presentar las declaraciones de situación patrimonial. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de abril de 2015.

INTRODUCCIÓN

En 2015 el Presidente de la República anunció ocho acciones ejecutivas para prevenir la corrupción y evitar posibles conflictos de interés, dentro de las cuales se encontraba la instrucción de emitir reglas de integridad para el ejercicio de la función pública junto con un nuevo código de ética y la creación de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

En consecuencia, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los(as) servidores(as) públicos(as) del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los(as) servidores(as) públicos(as) y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés* (Acuerdo). Asimismo, se creó la UEEPCI por modificación del Reglamento Interior de la SFP.

Las anteriores son piezas que conforman poco a poco un entramado legal y de política pública que permitirán contar con una administración pública más íntegra, eficiente y transparente.

El mejoramiento de la administración pública es una responsabilidad del Gobierno de la República. Para ello la SFP ofrece herramientas como la presente guía para aumentar la eficiencia en la función pública y propiciar un mayor compromiso de sus administradores(as) en el ejercicio de sus atribuciones.

Esta guía pretende contribuir en el fomento de una cultura de transparencia, rendición de cuentas, legalidad, ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. Está dirigida a los(as) servidores(as) públicos(as) y a la sociedad en general que quiera informarse y tener un rol activo en el mejoramiento de la función pública y en la prevención del conflicto de interés.

La sociedad no es un ente monolítico o único, se compone de diferentes grupos, organizaciones y ciudadanos y cada uno defiende y tiene intereses legítimos. A su vez, cada individuo(a) interviene en la sociedad desde los distintos roles que puede llegar a desempeñar a lo largo de las facetas de su vida. Los(as) servidores(as) públicos(as), como miembros de esta sociedad y como individuos(as) cuentan con intereses personales. Un conflicto puede ocurrir cuando los intereses de un(a) servidor(a) público(a) interfieren de alguna manera con los intereses y objetivos de la institución pública y así afectan indebidamente su trabajo y responsabilidades. Al resultado de se le llama conflicto de interés.

El conflicto de interés, como fenómeno complejo, requiere de una solución que comprenda la dimensión pedagógica, ética y social de la problemática.

Este tipo de problemática se atiende de mejor manera desde el lado de la prevención, educación y participación social. Por ello el objetivo de la guía es facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de conflicto de interés por medio de información y herramientas que el funcionario pueda aplicar en su jornada diaria.

¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Aunque no hay una definición general o única del conflicto de interés, en nuestro marco jurídico podemos encontrar varias definiciones.

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En el artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los(as) Servidores(as) Públicos(as) se señala que **“habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del(a) servidor(a) público(a) puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión”**. Igualmente, en el mismo artículo se establece que todo(a) servidor(a) público(a) deberá “excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el(a) servidor(a) público(a) o las personas antes referidas formen o hayan formado parte”.

ACUERDO

En el Acuerdo, al conflicto de interés se le define como **“la situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del(a) servidor(a) público(a) puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.”**

Es importante aclarar que un conflicto de interés puede ser positivo o negativo, sea para beneficiar a alguien cercano(a) o para actuar en detrimento de otro(a).

1 Gobierno de Nueva Zelanda, *Quick-Guide: Conflicts of Interest*, Nueva Zelanda, 2011.

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 ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias o bien, derivar en otras conductas que violan la ley.

CONFLICTO DE INTERÉS DE ACUERDO CON LA OCDE

La definición de este organismo, por su alto grado de aceptación es usada a nivel internacional. Como se mencionó previamente no hay una definición general o única para el término “conflicto de interés” pero la OCDE ofrece una definición que permite reconocer el fenómeno y distinguir tres diferentes tipos de conflictos:

Un **conflicto de interés real** implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un(a) funcionario(a) público(a), en el que el(a) funcionario(a) público(a) tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

Ejemplo: El Sr. M, Director General del departamento X y ahora miembro de un comité de selección de su dependencia, acaba de enterarse que su sobrina política, Sra. A, está postulando por un empleo en el departamento Z y ella necesita el trabajo.

Un **conflicto de interés aparente** existe cuando pareciera que los intereses privados de un(a) funcionario(a) público(a) son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones aunque no sea el caso.

Ejemplo: La Sra. A es seleccionada para ocupar el cargo en el departamento X, mismo lugar del cual es Director General el Sr. M. No obstante, el funcionario, tío político, no participó en el comité de selección para el cargo.

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

Ejemplo: El Sr. M, Director General, está involucrado en procesos de adquisiciones de material. Al mismo tiempo, su familia considera adquirir una fábrica de ese tipo de materiales. La familia aún no tiene propiedad de esa empresa ni la intención de participar en una licitación para el departamento X. Pero 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(a) funcionario(a) público(a), 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”.

CONFLICTO DE INTERÉS Y OTRAS CONDUCTAS

Como se ha señalado, el conflicto de interés es una situación en la que se encuentra o puede encontrarse un(a) servidor(a) público(a). 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 como la corrupción, ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias.

En el caso de la corrupción, generalmente requiere un acuerdo entre al menos dos socios(as) 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(a) funcionario(a) 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 conflicto de interés.

Es importante aclarar que un conflicto de interés puede generar un tráfico de influencias, pero el tráfico de influencias no siempre se genera a partir de un conflicto de interés. A continuación se presenta un diagrama que muestra la relación que tiene el concepto con el de corrupción. 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.

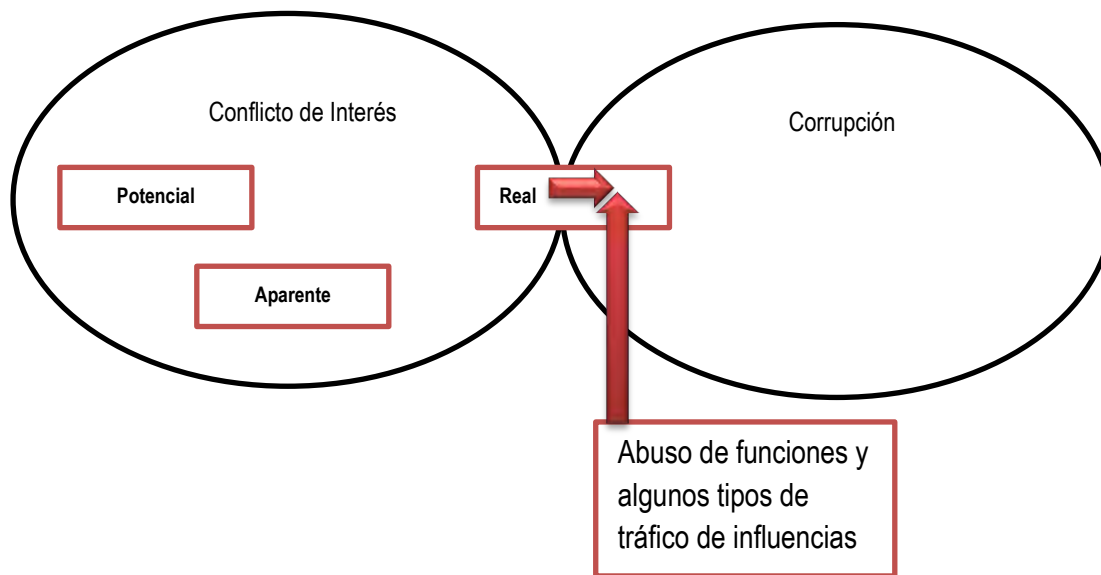
Igualmente, es común que el conflicto de interés sea confundido con otro tipo de conductas, como tráfico de influencias o ejercicio abusivo de funciones. A continuación se presenta una tabla para facilitar la diferenciación del conflicto de interés de otras conductas.

Conflicto de Interés y otras conductas

Conducta	Definición
Conflicto de Interés	Artículo 8 de la LFRASP: "...habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del(a) servidor(a) público(a) puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión"
Corrupción	El abuso de un puesto público para beneficio privado.
Ejercicio Abusivo de Funciones	Artículo 220 del Código Penal Federal: "Comete el delito de ejercicio abusivo de funciones I.- El(a) servidor(a) público(a) que en el desempeño, de su empleo, cargo o comisión, indebidamente otorgue por sí o por interpósita persona, contratos, concesiones, permisos, licencias, autorizaciones, franquicias, exenciones, efectúe compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al(a) propio(a) servidor(a) público(a), a su cónyuge, descendientes o ascendientes, parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, a cualquier tercero(a) con el que tenga vínculos afectivos, económicos o de dependencia administrativa directa, socios(as) o sociedades de las que el(a) servidor(a) público(a) o las personas antes referidas formen parte; II.- El(a) servidor(a) público(a) que valiéndose de la información que posea por razón de su empleo, cargo o comisión, sea o no materia de sus funciones, y que no sea del conocimiento público, haga por sí, o por interpósita persona, inversiones, enajenaciones o adquisiciones, o cualquier otro acto que le produzca algún beneficio económico indebido al(a) servidor(a) público(a) o a alguna de las personas mencionadas en la primera fracción [...]"
Tráfico de Influencias	Artículo 221 del Código Penal federal: "I.- El(a) servidor(a) público(a) 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, y II.- Cualquier persona que promueve la conducta ilícita del(a) servidor(a) público(a) o se preste a la promoción o gestión a que hace referencia la fracción anterior. III.- El(a) servidor(a) público(a) que por sí, o por interpósita persona indebidamente, solicite o promueva cualquier resolución o la realización de cualquier acto materia del empleo, cargo o comisión de otro(a) servidor(a) público(a), que produzca beneficios económicos para sí o para cualquiera de las personas a que hace referencia la primera fracción del artículo 220 de este Código [...]"

Es importante aclarar que un conflicto de interés puede generar un tráfico de influencias, pero el tráfico de influencias no siempre se genera a partir de un conflicto de interés. A continuación se presenta un diagrama que muestra la relación que tiene el concepto con el de corrupción. 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.

Conflictos de Interés



¿CÓMO IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS?

El conflicto de interés es un fenómeno complejo, difícil de medir y de interpretar. Estas características hacen que su regulación sea un reto para las instituciones públicas. La manera más económica y sostenible para vigilar el comportamiento de los(as) servidores(as) públicos(as) 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. Esta perspectiva obliga a la participación de los funcionarios y en general de la sociedad civil en la detección del conflicto de interés y así poder tomar las medidas necesarias. La literatura ofrece herramientas que pueden apoyar en su identificación. En la presente guía se proponen cinco métodos.

Método de identificación

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 entidad.
c) Grados de parentesco	Usar parámetros establecidos en materia de parentesco e intereses personales para determinar el grado de las relaciones que mantiene el servidor.
d) Cuestionarios y formularios	Preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro de la dependencia 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.

DEFINICIONES

A lo largo del presente documento se han presentado varias definiciones de conflicto de interés, pero para uso de esta guía se presenta una lista con el fin de facilitar su lectura y ubicación. Es importante insistir en que la lista no es exhaustiva y se pueden encontrar otras definiciones en la literatura, pero por su nivel de uso las que se presentan se consideran relevantes para la labor del servidor (Ver Tabla 3).

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

Definiciones relevantes de conflicto de interés

Fuente	Artículo	Descripción
Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los(as) Servidores(as) Públicos(as)	Artículo 8, fracc. XI	“Todo(a) servidor(a) público(a) tendrá las siguientes obligaciones [...] Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros(as) con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el(a) servidor(a) público(a) o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.”
Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los(as) Servidores(as) Públicos(as)	Artículo 8, fracc. XII	“[...] Habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.”
“Acuerdo”	Numeral tercero inciso f	“Se entenderá por [...] Conflicto de Interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del(a) servidor(a) público(a) puedan afectar el desempeño independiente o imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.”
“Acuerdo”	Numeral quinto, inciso 11, sub inciso h	“Desempeño permanente con integridad [...] Vulneran esta regla [...] Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.”
Ley Federal de Procedimiento Administrativo, supletoria a la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público	Artículo 21	“Todo(a) servidor(a) público(a) estará impedido para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo cuando: 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; II. Tengan interés su cónyuge, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, colaterales dentro del cuarto grado o los afines dentro del segundo; III. Hubiere parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los(as) interesados(as), con los(as) administradores(as) de entidades o sociedades interesadas o con los(as)

	asesores(as), representantes legales o mandatarios(as) que intervengan en el procedimiento; IV. Exista amistad o enemistad manifiesta que se hagan patentes mediante hechos o actitudes evidentes del(a) servidor(a) público(a) que la demuestre objetivamente o con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior; V. Intervenga como perito o como testigo en el asunto de que se trata; VI. Tenga relación de servicio, sea cual fuera su naturaleza, con las personas físicas o morales interesadas directamente en el asunto; y VII. Por cualquier otra causa prevista en ley.”
OCDE	“Es aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de los(as) funcionarios(as) que pueden influir indebidamente

ZONAS DE RIESGO

Este método sirve para establecer medidas preventivas en los puntos de riesgo en los que se puede generar un conflicto de interés. El identificar ciertos indicadores 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 en cuestión, que son susceptibles a generar situaciones o comportamientos irregulares, es decir, posibles riesgos a la integridad, imparcialidad y objetividad de los(as) funcionarios(as) 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.

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 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(as) funcionarios(as) pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de interés, cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con:

- Un(a) familiar o amigo(a) cercano(a)

- 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: o Tiene algún tipo de obligación legal o profesional
- Comparte una propiedad, negocio o cuestiones similares
- Tiene alguna deuda
- Ha trabajado previamente o continúa trabajando

También un(a) funcionario(a) 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:

- 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 del(a) funcionario(a) público(a) dentro o fuera de su ámbito laboral.

Es importante considerar que en el caso de los(as) funcionarios(as) relacionados(as) a contrataciones públicas, otorgamiento y prorrogas de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, deben extremar precauciones y atender lo previsto en el Acuerdo del Protocolo de Actuación.

GRADOS DE PARENTESCO

En la LFRASP se establece en el artículo 8 fracción XI y XIV que el(a) servidor(a) o funcionario(a) no debe intervenir en procedimientos, contrataciones, atención, tramitación, etc. que involucre a algún(a) familiar hasta el cuarto grado de parentesco, amigo(a) cercano(a) o de negocio y otorgarles alguna ventaja o beneficio. Con el fin de presentar una guía para definir o identificar los grados de parentesco de un(a) funcionario(a) público(a) se propone usar los lineamientos de parentesco derivados de dicha Ley.

A continuación se presentan los criterios para determinar los grados de parentesco. Es importante aclarar que las relaciones afines son aquellas que se establecen a partir del(a) cónyuge del(a) servidor(a) público(a) y las consanguíneas son los(as) familiares directos del(a) funcionario(a).

Grados de parentesco hasta el cuarto grado

Grado	Por Consanguinidad	Por Afinidad
1º	Padres e hijos(as)	Suegros(as), nueras y yernos, hijastros(as) o entenados(as)
2º	Abuelos(as), nietos(as) y hermanos(as)	Padres de los suegros, cuñados y nietos
3º	Bisabuelos(as), bisnietos(as), tíos(as) carnales y sobrinos(as) carnales	Abuelos(as) de los suegros(as), tíos(as) carnales del(a) cónyuge, sobrinos(as) carnales y bisnietos(as) del(a) cónyuge
4º	Tatarabuelos(as), tataranietos(as), tíos(as) segundos(as), primos(as) hermanos(as) y sobrinos(as) segundos(as)	Bisabuelos(as) de los(as) suegros(as), tíos(as) segundos(as) del(a) cónyuge, primos(as) hermanos(as) del(a) cónyuge, sobrinos(as) segundos(as) y tataranietos del(a) cónyuge
Especificidades del Acuerdo reformado en 2006: Se incluye a los cónyuges de los(as) familiares consanguíneos del(a) servidor(a) hasta el cuarto grado.		

Para mayor detalle ver Anexo 1

CUESTIONARIOS Y FORMULARIOS

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

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

Preguntas pertinentes

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

En caso de que un(a) funcionario(a) responda positivamente a la segunda pregunta, se puede y debe actuar conforme a los supuestos previstos en la Tabla 7.

Tipos de Respuesta

Tabla 7. Tipos de Respuesta	Tipo general de respuesta	Tipo de conflicto de interés	Ejemplo
	Sí, el(a) funcionario(a) tiene 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 Sra. que se desempeña en la administración pública, formará parte del jurado para seleccionar a la empresa que provea de servicios de telefonía comunicaciones su dependencia. Su prima, la Sra. Mes socia de una de las cinco empresas licitantes.
	Parecería que el(a) funcionario(a) público(a) tiene un conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo.	Conflicto de interés aparente	La Sra. Z 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 su primo, el Sr. L, concursó y resultó seleccionado para el puesto. La Sra. Z no participó en el proceso de selección ni está dentro de sus competencias contratar a personal, pero es allegada a todos(as) sus compañeros(as) de trabajo, incluyendo al personal de Recursos Humanos.
	Hasta el momento el(a) funcionario(a) público(a) 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	El Sr. L acaba de ser contratado 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(as) 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 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.

Análisis de Riesgo de las Áreas

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 funcionario(a) 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 el(a) funcionario(a) 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 funcionario(a) 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 el(a) funcionario(a) 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 funcionario(a) que intervenga en el proceso

		de toma 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 el(a) funcionario(a) 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 el(a) funcionario(a) puede hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución? • ¿Hay criterios para que el(a) funcionario(a) acepte una responsabilidad o puesto en una organización no gubernamental, agrupación política o cualquier organización cuya acción pueda ser sensible a la institución pública?

CONSTANCIAS DE INTERESES

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 del 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 Federal, los(as) servidores(as) públicos(as) están obligados(as) 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 el(a) servidor(a) público(a) 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.

A continuación se presenta un formato genérico de registro de intereses con información mínima requerida, basado en el propuesto por la OCDE. Las secciones y preguntas pueden ser modificadas con base en las necesidades que se tengan.

Formato Genérico de Registro de Conflicto de Interés

Registro de Intereses para Servidores(as) Públicos(as)

1.-Propiedades inmobiliarias

(Indicar las Propiedades que pertenezcan al(a) funcionario(a), a sus parientes o a alguna sociedad de la que forme parte)

A nombre de:

Ubicación:

Propósito:

Tipo de interés que mantiene (inversión, vivienda, negocio, etc.):

2.-Participación económica o financiera del declarante

(Tenencia de acciones, fideicomiso, propiedad de una empresa, bonos, inversiones, etc.)

Tipo del instrumento financiero o participación:

Fecha a partir de la cual se tiene el instrumento:

Nombre de la empresa (en caso de que aplique):

Dueño(a) del instrumento financiero:

Tipo de interés que mantiene (inversión, ahorro, propiedad, etc.):

3.-Empleo de familiares cercanos

(El grado familiar puede variar con respecto al puesto o las necesidades de la dependencia y área)

Nombre:

Tipo de relación familiar:

Compañía:

4.-Asociaciones o cargos en compañías y organizaciones en las cuales el(a) funcionario(a) o sus parientes participen, además de su empleo formal

Nombre de la empresa u organización:

Tipo de actividad:

Nombre del participante en la actividad:

Fecha en que inicio la actividad:

5.-Otros activos

(Identificar activos que tenga el(a) funcionario(a) o sus parientes que se encuentren por arriba de un determinado valor. Por ejemplo, piezas de arte, vehículos especializados para un tipo de terreno, recursos naturales, etc.)

Tipo de activo:

Dueño(a) del activo:

Fecha en que se obtuvo:

6.-Deudas

(Identificar las deudas que tenga el(a) funcionario(a) o sus parientes que pasen de cierto monto establecido)

Deudor(a):

Tipo de la deuda:

Acreedor(a):

7.-Otro tipo de intereses

(Espacio para que el(a) funcionario(a) escriba otras fuentes de intereses personales que crea relevantes. Pueden ser empleos anteriores, amistades, filiaciones de algún tipo, etc.)

¿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 UN(A) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A) EN CONFLICTO DE INTERÉS?

En el caso de que un(a) servidor(a) público(a) se encuentre en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en el artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los(as) Servidores(as) Públicos(as) que señala:

“Fracción XI: Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él(ella), su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros(as) con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios(as) o sociedades de las que el(a) servidor(a) público(a) o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

El(a) servidor(a) público(a) deberá informar por escrito al(a) jefe(a) inmediato(a) sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el(a) servidor(a) público(a) no pueda abstenerse de intervenir en ellos.” (En el Anexo 2 de esta guía se propone un formato para cumplir con esta obligación).”

“Fracción XII: Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a las que se refiere la fracción XI de éste artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el(a) servidor(a) público(a) de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.”

“Fracción XIV: Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión de contrato o sanción de cualquier servidor(a) público(a) cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI.”

Asimismo, el Acuerdo en el numeral quinto, inciso m, se señala que la Regla de Integridad número seis en materia de “Recursos Humanos” se vulnera al “omitir excusarse de conocer asuntos que

puedan implicar cualquier conflicto de interés”. También se vulnera la regla 11 sobre el “Desempeño permanente con integridad” al “omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés”.

¿QUÉ SE DEBE HACER SI SE DETECTA QUE OTRO(A) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A) 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 el recurso de delación (quejas y denuncias) ante el CEPCI. Es importante resaltar que la delación la puede hacer cualquier persona, sea funcionario(a) 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 delaciones, ante el CEPCI.

El Acuerdo citado en esta Guía establece como delación: la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un(a) servidor(a) público(a), y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

¿QUÉ DEBE HACER EL(A) SUPERIOR JERÁRQUICO?

El Acuerdo señala que la Regla de Integridad número uno “Actuación Pública” inciso **m**, 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(a) superior jerárquico se entere formal o informalmente de que uno de los(as) servidores(as) públicos(as) bajo su mando se encuentra en una situación de conflicto de interés **real**, el primero cuenta con diferentes alternativas para manejar la situación de la manera más óptima. La Oficina Europea de Lucha Contra el Fraude sugiere alguna de las siguientes medidas:

- Analizar los hechos para aclarar la situación;
- Excluir o separar a la persona en cuestión del procedimiento;
- Cambiar el reparto de funciones y responsabilidades del personal; y,
- Cancelar, en última instancia, el procedimiento.

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 del(a) funcionario(a) por igual. Debido a presiones bajo las cuales se encuentran los(as) funcionarios(as) públicos(as) –como el escrutinio y opinión de los(as) ciudadanos(as)– se sugiere a los(as) superiores del(a) funcionario(a):

- Dialogar con el empleado en cuestión;
- Considerar hacer alguna aclaración o declaración pública para evitar malentendidos;
- Mitigar las circunstancias que pueden conllevar al conflicto de interés real;
- Abstener al funcionario de participar en el proceso;
- Anular, en última instancia, el procedimiento en riesgo de generar un conflicto de interés real.

Dichas sugerencias se deben considerar tomando en cuenta las circunstancias de cada caso y sus especificidades.

En el caso de un conflicto de interés **potencial** se debe 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 uno real.

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, de que al comienzo del proceso de contratación pública, uno de los(as) funcionarios(as) encargados(as) de la contratación no tuviera ningún conflicto de interés, ni real, ni aparente, ni potencial. Sin embargo, durante el proceso las circunstancias cambian y es posible que a dicho(a) funcionario(a) o a un(a) miembro de su familia lo contrate uno de los(as) licitadores(as) potenciales y así se crean las condiciones para un conflicto de interés. 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

Eres director del área de contratación de personal y eres propuesto(a) como integrante del panel de selección de personal para un nuevo proyecto. Uno de los(as) solicitantes es amigo(a) tuyo(a), dado que eres familiar de su esposa(o). Este dato no lo saben los(as) demás miembros del comité de selección.

Decides que esta relación no puede afectar tu criterio en el proceso de selección de personal. La decisión que tomas es excusarte del panel de selección bajo el argumento que tienes una relación cercana con uno de los(as) candidatos(as) al puesto. Sin embargo, no renuncias a ser quien seleccione y apruebe la contratación del candidato ya que es una responsabilidad que corresponde a tu dirección y respetarás las opiniones y evaluaciones que el comité haya concluido del proceso.

¿Esta fue una decisión apropiada?

No, a pesar de que renunciaste a tu posición en el comité de selección y que respetaras 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 servidor(a) público(a)?

Renunciar completamente a participar en el proceso de contratación, excusándote e informando a tu superior jerárquico.

CASO 2

Un(a) Secretario(a), 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) a su hijo(a) en una posición de mando medio. El proceso de licitación fue muy rápido y dependió en gran medida del criterio del(a) Secretario(a).

El(a) Secretario(a) no mencionó a nadie que su hijo(a) 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(a) Secretario(a) está garantizando empleo a largo plazo para su hijo(a). 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(a) Secretario(a) mencionara que su hijo(a) laboraba en una de las empresas

CASO 3

Eres un(a) director(a) en el área de servicios de tu 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(a) amigo(a) tuyo(a). 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(a) 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(a)?

No deberías aceptar el regalo de tu amigo(a) 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(a) del área de servicios para tener algunas ventajas.

¿Qué deberías de hacer como servidor(a) público(a)?

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.