



MANUAL DE PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR LA ACTUACIÓN BAJO CONFLICTO DE INTERÉS

Comité de Ética e Integridad del Fideicomiso Fondo Revolvente Sonora

DICIEMBRE 2019



1. Introducción.

Este documento fue elaborado a partir del contenido sugerido en la Guía para identificar y prevenir la actuación bajo **conflicto de interés** en el ejercicio de la función pública en la Administración Pública Estatal.

2. Objetivos.

Es una herramienta que orienta a las personas servidoras públicas del Fideicomiso y que contribuye en la identificación, prevención y tratamiento de los conflictos de interés que se generen dentro y fuera del área laboral.

3. Alcance.

Está dirigido a las personas servidoras públicas, a las y los miembros del Comité de Ética e Integridad del Fideicomiso Fondo Revolvente Sonora, para el mejoramiento de la función pública y en la prevención de los conflictos de interés.

4. Glosario.

APE	Administración Pública Estatal
Código de Conducta	Es el instrumento que sirve como guía para los servidores públicos en su actuación cotidiana orientada al servicio público
Comité (Comités)	Comité (s) de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal
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
Dependencia	Las Secretarías y sus órganos desconcentrados, y las Unidades Administrativas Directas del Ejecutivo del Estado
Entidades	Organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedades y asociaciones civiles asimiladas a dichas empresas y fideicomisos públicos paraestatales
Lineamientos	Los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal
OCDE/OECD	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
Reglas de Integridad	Las que deben regir la conducta de las y los servidores públicos en la Administración Pública Estatal
Secretaría	La Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora
Fideicomiso	Fideicomiso Fondo Revolvente Sonora



5. Marco Jurídico Estatal

Artículo 3 fracción VII. Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas

Artículo 97. Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas

Artículo 33 fracción I. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios relacionados con bienes muebles de la Administración Pública Estatal

Artículo 26 fracciones I al IX. Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora

Artículo 126 Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Sonora

6. Identificación de Situaciones de Conflictos de Interés

Se vigilará el comportamiento de los servidores públicos del Fideicomiso con respecto al conflicto de interés, mediante 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.

6.1 Definiciones

El uso de definiciones funcionará como una guía para comparar la situación a la que se enfrenta una persona servidora pública del Fideicomiso con el marco jurídico vigentes. De igual manera permitirá delimitar las actuaciones de los funcionarios públicos cuando se enfrenten a una posible situación de conflicto de interés y las acciones a seguir para evitarlo.

A continuación, se enlistan las definiciones más relevantes para la labor de las y los servidores públicos.

Artículo 3, fracción VII de la Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas. La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Artículo 97 Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas. 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.

Artículo 26 Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora. Todo servidor público estará impedido para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo cuando:

- I.- Tenga un interés directo o indirecto en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pudiera influir en la de aquél;
- II.- Sea administrador, accionista o representante legal de la sociedad o persona moral interesada en el procedimiento administrativo;
- III.- Tenga un litigio de cualquier naturaleza con o contra los interesados, sin haber transcurrido un año de haberse resuelto;
- IV.- Tenga interés su cónyuge, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grado, colaterales dentro del cuarto grado o los afines dentro del segundo;
- V.- Tenga parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo con cualesquiera de los interesados, con los administradores o accionistas de las sociedades o personas morales interesadas o con los asesores, representantes o personas autorizadas que intervengan en el procedimiento;
- VI.- Tenga amistad estrecha o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en la fracción anterior;



- VII.- Haya intervenido como perito o como testigo en el procedimiento administrativo;
- VIII.- Sea tutor o curador de alguno de los interesados, o habiéndolo sido no hayan transcurrido tres años de haber ejercido dicho encargo; o
- IX.- Por cualquier otra causa prevista en los ordenamientos jurídicos aplicables.

OCDE. Conflicto entre el deber público y el interés privado de un funcionario público, en el cual el interés privado del funcionario podría influir indebidamente en el desempeño de sus funciones oficiales y responsabilidades.

6.2 Zonas de Riesgo

Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de interés en los procesos laborales de nuestro ente. Este método servirá para 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 permitirá 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 del Fideicomiso, que sean susceptibles a generar situaciones o comportamientos irregulares, es decir, posibles riesgos a la integridad, imparcialidad y objetividad de las personas servidoras públicas 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, Arrendamientos y Servicios	Todas aquellas adquisiciones, arrendamientos y servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias o entidades
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 dependencias y 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, las personas servidoras públicas pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de interés, cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con:

- Una persona con relación familiar o amistosa cercana.
- 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.
- Ha trabajado previamente o continúa trabajando.

También una persona servidora pública es susceptible de tener un conflicto de interés cuando el sujeto beneficiado 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 funcionario público dentro o fuera de su ámbito laboral

6.3 Cuestionarios y Formularios

Se pueden plantear preguntas cuyas respuestas permitirán identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro del Fideicomiso y sus áreas.

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 serán usadas por las personas servidoras públicas del Fideicomiso para encontrar elementos que podrían constituir un conflicto de interés.

PREGUNTA	LA RESPUESTA DEBE CONTENER ESTOS DETALLES
¿Qué responsabilidades tiene la persona servidora pública en cuestión?	(Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encarga, personas a su cargo, etc.)
¿La persona servidora pública 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 una persona servidora pública responda positivamente a la segunda pregunta, se puede y debe actuar conforme al artículo 97 de la Ley Estatal de Responsabilidades; en el Apartado relativo a la Actuación ante una Situación de Conflicto de Interés.

Tipos de respuesta en relación con el tipo de Conflicto de Interés:

Tipo general de respuesta	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.
Tipo de Conflicto de Interés	Conflicto de interés real.
Ejemplo	La Sra. Z 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. Su prima, la Sra. M es socia de una de las cinco empresas licitantes

Tipo general de respuesta	Parecería que la persona servidora pública tiene un conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo
Tipo de Conflicto de Interés	Conflicto de interés aparente.
Ejemplo	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 sus compañeros de trabajo, incluyendo al personal de Recursos Humanos.



Tipo general de respuesta	Hasta el momento el servidor(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.
Tipo de Conflicto de Interés	Conflicto de interés potencial.
Ejemplo	El Sr. L acaba de ser contratado en el área de obras publicas en 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. Las zonas de riesgo son las áreas dentro del ente 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:

Proceso Susceptibles	Actividades de Riesgo	Preguntas a considerar
Adquisiciones, Recursos Humanos, Recursos Financieros	Contratación de personal externo al Fideicomiso	<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 la 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, Recursos Materiales	Elaboración y firma de contratos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay protocolos para que cualquier funcionario que intervenga en la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda encontrarse en una situación de conflicto de interés? • ¿Existen protocolos para actuar en caso de que el 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, 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 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 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 servidor(a) público(a) que intervenga en el proceso de toma de decisiones



		<p>reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés?</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Hay protocolos para actuar en caso de que el servidor(a) público(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 las personas servidoras públicas pueden hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución? •¿Hay criterios para que las personas servidoras públicas acepten una responsabilidad o puesto en una organización no gubernamental, agrupación política o cualquier organización cuya acción pueda ser sensible a la institución pública?

6.4 Constancias de Interés y Declaraciones de Interés

Las constancias de intereses por parte de las personas servidoras públicas constituyen un soporte para el Fideicomiso y sus áreas y permitirán la detección temprana de conflictos de interés.

Las constancias de intereses son formatos administrativos que se 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 persona servidora pública.

También estos formatos permiten identificar activos e intereses relevantes que podrían generar una situación de conflicto de interés. Es recomendable llenar periódicamente dichas formas para después facilitar su comparación y detección de situaciones anómalas.

Por otra parte, en la APE, las personas servidoras públicas están obligadas a presentar la declaración de intereses en tres momentos: al iniciar un cargo, anualmente en el mes de mayo, su modificación, y al concluir un cargo. Dicha declaración se realiza en el apartado correspondiente de la Declaración de Situación Patrimonial, y puede ser de utilidad para detectar y prevenir un posible conflicto de interés. En la declaración de intereses que las personas servidoras públicas en México deben presentar requiere información similar a la sugerida por la OCDE. Por ejemplo, pregunta si la persona servidora pública, su cónyuge, concubina o concubinario y dependientes económicos cuentan con deudas, propiedades inmobiliarias, activos, o un puesto a cargo en asociaciones o compañías; así como información sobre el empleo que mantienen en la actualidad su cónyuge y dependientes.

A partir de la entrada en vigor de la Ley Estatal de Responsabilidad, el 19 de julio de 2017, la omisión de la presentación de la declaración patrimonial de intereses constituye una falta administrativa no grave, pero sancionable. La obligación de presentar la declaración de intereses se encuentra contemplada en los artículos 34, 47, 48 y 49 de la Ley Estatal de Responsabilidad



7. Actuación ante una Situación de Conflicto de Interés.

Es importante mencionar que la existencia de un conflicto de interés no es ilegal en sí mismo. Lo que se haga al respecto o deje de hacer es lo que puede derivar en algo ilegal o responsabilidad administrativa. Existen tres supuestos referidos al tipo de persona que detecta una situación de conflicto de interés: la o el mismo servidor público respecto a un conflicto propio, el superior jerárquico de la o el servidor público, y cualquier persona, incluyendo algún servidor público.

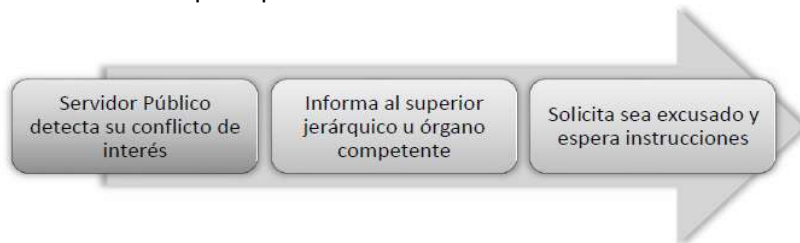
7.1. Persona servidora pública.

En el caso de que un servidor público detecte que se encuentra en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en el segundo párrafo del artículo 97 de la Ley Estatal de Responsabilidades, que señala:

Artículo 97.- [...]

Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o al 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. [...]

El contenido del precepto se resume así:



7.2. Superior jerárquico.

El tercer párrafo del artículo 97 de la Ley Estatal de Responsabilidades, prescribe los lineamientos a los que debe sujetarse el superior jerárquico, cuando se le informa sobre un caso de conflicto de interés, de la forma siguiente:

Artículo 97.- [...]

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.

En caso de que el superior jerárquico se entere por cualquier medio de que una de las personas servidoras públicas 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 más óptima. Lo anterior dependerá de las circunstancias y del tipo de conflicto en que se encuentre el o la servidora pública, sea real, aparente o potencial. A continuación, se presentan algunas medidas que puede tomar el jefe superior:

C.I. Potencial	C.I. Aparente	C.I. 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 uno 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 el reparto de funciones y responsabilidades del personal. - Cancelar, en última instancia, el procedimiento. - Sugerir que se venda el negocio, acciones o propiedades



Al detectarse 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 persona servidora pública por igual.

7.3. Cualquiera otra persona o servidor(a) público(a).

Si alguien detecta que otra persona servidora pública puede estar en conflicto de interés, cuenta con la opción de la denuncia. Para denunciar un conflicto de interés y en general cualquier incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la APE, se cuenta con la vía de la denuncia ante el correspondiente Comité de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno o la Coordinación Ejecutiva de Investigación de Faltas Administrativas de la Secretaría.

La denuncia la puede hacer cualquier persona, servidora pública o no, que tenga conocimiento de dicho incumplimiento. El Fideicomiso cuenta con mecanismos definidos para la recepción y atención de denuncias, sea ante los Comités.

Por último, la naturaleza variable y humana de los intereses hace que los conflictos 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, una de las personas servidoras públicas 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 esta 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 y constancias de Interés.

Anexo. Formato para excusarse e informar al superior jerárquico.

<p>(Lugar) a (día de mes de año)</p>
<p>Asunto: Se informa sobre conflicto de interés.</p>
<p>(Nombre del Superior jerárquico) (Puesto) P r e s e n t e.</p>
<p>Me refiero al Artículo 97 segundo párrafo de la Ley Estatal de Responsabilidades.</p>
<p>Al respecto, me permito hacer de su conocimiento que el suscrito tiene dentro de sus atribuciones la de _____. En el ejercicio de dichas atribuciones, considero que puedo encontrarme en una situación de posible conflicto de interés, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mi empleo podría verse afectada por la relación que guardo con una (persona, empresa) que (participa en un procedimiento, labora en la misma dependencia, etc.).</p>
<p>En particular, (el suscrito, mi cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad, o parientes civiles, o terceros con los que tenga 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 una relación (personal, familiar, de negocios) con la persona (física, moral) de nombre _____, siendo que (él/ella/uno de sus accionistas) es (mi, su) (socio, primo, amigo, etc.).</p>
<p>Por lo anterior, en cumplimiento a lo previsto por la Ley referida, 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 para abstenerme de intervenir en ellos.</p>
<p>Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo.</p>
<p>ATENTAMENTE (Cargo del servidor público firmante)</p>
<p>(Nombre y firma)</p>
<p>C.c.p. _____</p>



Integrantes del Comité de Ética e Integridad del Fideicomiso Fondo Revolvente Sonora

Puesto	Nombre	Correo electrónico
Presidente	LAE Luis Federico Caire Juvera	luis.caire@ffrs.gob.mx
Vicepresidente	LF Sergio Chavez Muñoz	sergio.chavez@ffrs.gob.mx
Secretario Técnico y Enlace con la Secretaría de la Contraloría	CP Silvia Vizcarra Llanes	silvia.vizcarra@ffrs.gob.mx
Vocal 1	Lic. Karla Veronica Acosta Campos	karla.acosta@ffrs.gob.mx
Suplente Vocal 1	Ing. Victor Manuel Madero Chavez	victor.madero@ffrs.gob.mx
Vocal 2	CP Reyna Guadalupe Morales Tostado	reyna.morales@ffrs.gob.mx
Suplente Vocal 2	Karina Cruz Gámez	karina.cruz@ffrs.gob.mx