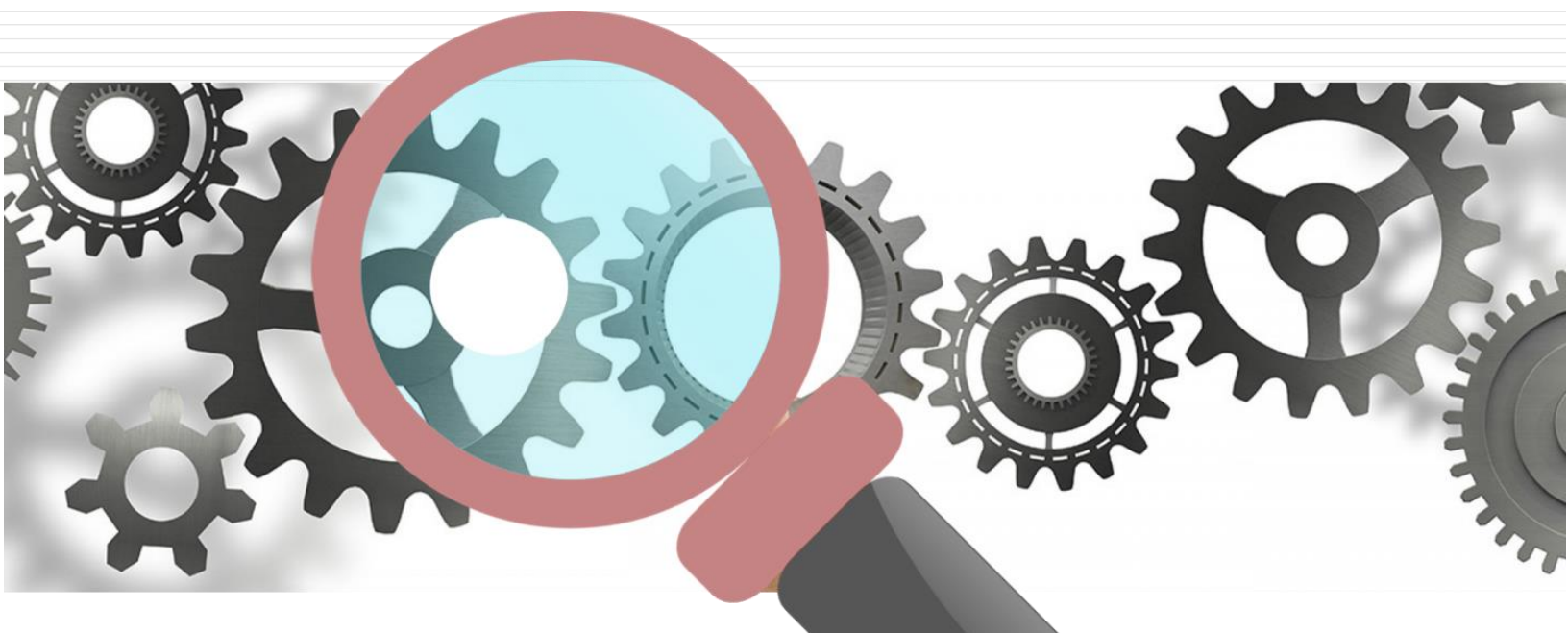


Procedimiento para identificar y prevenir  
conductas que puedan constituir conflicto de  
interés de los servidores públicos de la  
cofemer



## CONTENIDO

Glosario.....	2
Objetivo.....	3
Procedimiento para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de los servidores públicos de la COFEMER.....	4

## GLOSARIO

- **Código de Conducta:** Instrumento emitido por el Titular de la COFEMER, a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- **COFEMER:** Comisión Federal de Mejora Regulatoria.
- **CEPCI:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la COFEMER
- **Conflicto de Interés:** Puede ocurrir cuando los intereses de un servidor público chocan o interfieren de alguna manera con los intereses y objetivos de la institución pública y así afectan indebidamente su trabajo y responsabilidades.
- **Delación:** Narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.
- **Lineamientos generales:** Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- **Unidad:** Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

## OBJETIVO

Establecer un procedimiento para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de los servidores públicos del CEPCI que pudiera recibir por presunta actualización de conductas contrarias al Código de Conducta, al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, por parte de algún miembro de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER).

# PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONFLICTO DE INTERÉS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

## I. Introducción

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 interviene en la sociedad desde los distintos roles que pueda llegar a desempeñar a lo largo de las facetas de su vida. Los servidores públicos, como miembros de esta sociedad y como individuos cuentan con intereses personales. Un conflicto puede ocurrir cuando los intereses de un servidor público chocan o interfieren de alguna manera con los intereses y objetivos de la institución pública y así afectan indebidamente su trabajo y responsabilidades. Al resultado de lo anterior 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 del procedimiento 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.

## II. ¿Qué es un conflicto de Interés?

Aunque no hay una definición general o única, en nuestro marco jurídico podemos encontrar:

En el artículo 8 de la ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos se señala que *“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”*.

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 servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos comisiones o funciones”.

### III. Conflicto de Interés de acuerdo a la OCDE

La OCDE ofrece una definición que permite reconocer el fenómeno y distinguir tres diferentes tipos de conflictos:

- Conflicto de interés real implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público 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.

- Conflicto de interés aparente existe cuando pareciera que los intereses privados de un funcionario público 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 funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso que, en un futuro, el funcionario 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.

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".

#### **IV. 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 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, información, 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 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 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 y 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 diferencia del conflicto de interés de otras conductas.

Conducta	Definición
<p><b>Conflicto de interés</b></p>	<p>En el artículo 8 de la ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos se señala que <i>"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"</i>.</p> <p>En el acuerdo, al conflicto de interés se le define como <i>"La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos comisiones o funciones"</i>.</p>
<p><b>Corrupción</b></p>	<p>El abuso de un puesto público para beneficio privado.</p>
<p><b>Ejercicio Abusivo de Funciones</b></p>	<p>Artículo 220 del Código Penal Federal. "Comete el delito de ejercicio abusivo de funciones".</p> <p>I.- El servidor público 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 propio servidor público, a su cónyuge, descendientes o ascendientes, 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;</p> <p>II.- El servidor público 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 servidor público o alguna de las personas mencionadas en la primera fracción (...)"</p>



**Conducta**

**Definición**

**Trafico de influencias**

Artículo 221 del Código Penal Federal:

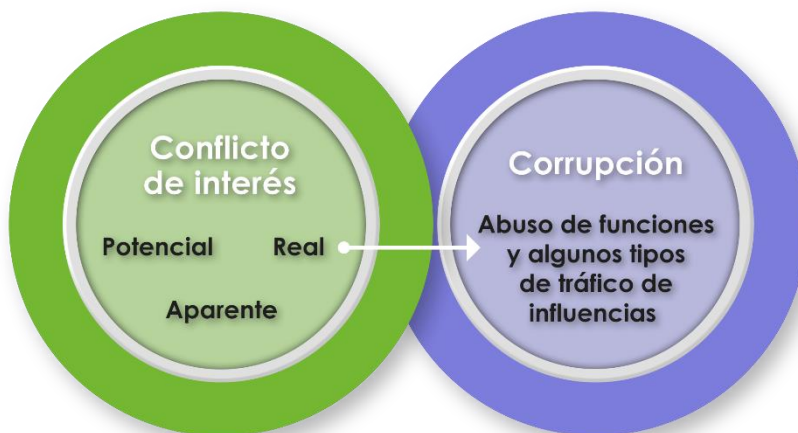
I.- El servidor público que por sí o por interpósita persona promueva o gestione la tramitación o resolución ilícita de negocios públicos ajenos a las responsabilidades inherentes a su empleo, cargo o comisión,

II.- Cualquier persona que promueva la conducta ilícita del servidor público o se preste a la promoción o gestión a que se hace referencia la fracción anterior.

III.- El servidor público que por sí o por interpósita persona, solicite o promueva cualquier resolución o la realización de cualquier acto materia del 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 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.

**Conflicto de interés**



## V. ¿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 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.

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 el presente procedimiento se proponen cinco métodos.

Método	Descripción
Definiciones	Usar las definiciones presentes en las normas y en la literatura para identificar un conflicto de interés.
Zonas de riesgo	Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de interés en los procesos laborales de la entidad.
Grados de parentesco	Usar parámetros establecidos en materia de parentesco e intereses personales para determinar el grado de las relaciones que mantiene el servidor.
Cuestionarios y formularios	Preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro de la dependencia y sus áreas.
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.

## 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 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.

Procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés:

Procesos	Descripción
<b>Adquisiciones</b>	Todos aquellos servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias o entidades.
<b>Obra Pública</b>	Los relacionados con la creación, mantenimiento y destrucción de construcciones.
<b>Recursos Financieros</b>	El uso del dinero disponible para ser gastado en forma de efectivo, valores líquidos y líneas de crédito.
<b>Recursos Humanos</b>	El reclutamiento, capacitación y pago de salario del personal.
<b>Recursos Materiales</b>	La administración y distribución de bienes, insumos y servicios, así como el manejo de almacenes a nivel general.

Procesos	Descripción
<b>Tecnologías de la información</b>	Los dispositivos tecnológicos que permiten producir, almacenar y transmitir datos entre sistemas de información que cuenten con protocolos comunes.
<b>Transparencia</b>	Las acciones enfocadas en permitir y garantizar el acceso a la información pública.
<b>Auditoría</b>	Las actividades independientes, objetivas y sistemáticas que tienen el propósito de evaluar la actuación y el resultado de las entidades.
<b>Control Interno</b>	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 la comisión 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:

- 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.
  - ✓ 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. Estas 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 influir las decisiones del funcionario público dentro o fuera de su ámbito laboral.

Es importante considerar que en el caso de los funcionarios relacionados o contrataciones públicas, otorgamiento y prorroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones deben extremar precauciones y atender lo previsto en el acuerdo del Protocolo de Actuación.

### Grados de parentesco

Grado	Por Consanguinidad	Por Afinidad
1°	Padres e hijos.	Suegros, nueras y yernos, hijastros o entenados.
2°	Abuelos, nietos y hermanos.	Padres de los suegros, cuñados y nietos.
3°	Bisabuelos, bisnietos, tíos carnales y sobrinos carnales.	Abuelos de los suegros, tíos carnales del cónyuge, sobrinos carnales y bisnietos del cónyuge.
4°	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.

Especificidades del Acuerdo reformado en 2006: se incluye a los cónyuges de los familiares consanguíneos del servidor hasta el cuarto grado.

## Cuestionario y formulario

El uso de cuestionarios y formularios como método de detección de situaciones de conflicto de interés. Muchas veces las situaciones de conflicto de interés 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:

### Pregunta

### La respuesta debe contener estos detalles

**¿Qué responsabilidades tiene el servidor público en cuestión?**

Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encara, personas a su cargo, etc.

**¿El funcionario público 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.

Tipo general de respuesta	Tipo de conflicto de interés	Ejemplo
<p>Sí 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.</p>	<p><b>Conflicto de interés real</b></p>	<p>La Sra. Z que se desempeña en la administración pública, formará parte del jurado para la selección 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.</p>
<p>Parecería que el funcionario público tiene conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo.</p>	<p><b>Conflicto de interés aparente</b></p>	<p>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 participo 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.</p>
<p>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.</p>	<p><b>Conflicto de interés potencial</b></p>	<p>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 participación 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.</p>

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 Comisión que cuentan con procesos condiciones o incentivos para la generación de una situación de conflicto de interés.

Ejemplo del 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 Comisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Se cuentan con políticas de contratación?</li> <li>● ¿Existe protocolos de selección de proveedor?</li> <li>● ¿Hay lineamientos claros para evaluar su permanencia y desempeño?</li> </ul>
Transparencia, Tecnologías de Información	Información Sensible	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Existen políticas y procedimientos para el uso correcto y confidencial de la información?</li> <li>● ¿La gente a cargo de las áreas es consciente de dicha regulación?</li> </ul>
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Materiales	Elaboración y firma de contratos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Hay protocolos para que cualquier funcionario que intervenga con la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda reportar encontrarse en una situación de conflicto de interés?</li> <li>● ¿Existen protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable del contrato se encuentre en una situación de conflicto de interés?</li> <li>● ¿Hay medidas para renegociar o cancelar un contrato que se encuentre comprometido por una situación de conflicto de interés?</li> </ul>



Procesos susceptibles	Actividad de Riesgo	Preguntas a considerar
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Financieros, Recursos Materiales, Recursos Humanos	Toma de decisiones relativa a recursos, estrategias, contrataciones o legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Se encuentra con medidas para cualquier funcionario que intervenga con el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés?</li> <li>● ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable de la toma de decisiones se encuentra en una situación de conflicto de interés?</li> <li>● ¿Hay procedimientos para revisar o cancelar una toma de decisión que se encontró comprometida por una situación de conflicto de interés?</li> </ul>
Todos los Procesos	Áreas de asesoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Existe medidas para que cualquier funcionario que intervenga en el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés?</li> <li>● ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable de la asesoría se encuentre en una situación de conflicto de interés?</li> </ul>
Todos los Procesos	Regalos, dádivas o invitaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Se cuenta con pautas para actuar en caso de recibir regalos u otro tipo de beneficios por parte de terceros?</li> </ul>
Todos los Procesos	Actividades concurrentes del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Existen preceptos para regular el tipo de actividades que el funcionario puede hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución?</li> <li>● ¿Hay criterios para que el 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?</li> </ul>

## Constancias de interés

Las declaraciones o constancias de interés 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 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 el servidor 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.

**Elaboró**

Act. Felipe Zamora Ramos

**Revisó**

Lic. Eduardo Ismael Montemayor  
Chapa

**Autorizó**

Mtro. Mario Emilio Gutiérrez  
Caballero

Procedimiento para identificar y prevenir conductas que  
puedan constituir conflicto de interés de los servidores  
públicos

