ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE SINALOA

GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE SINALOA.

MAYO DE 2023

L.E. PAVEL JONATHAN HERNÁNDEZ ORTIZ, Titular del Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Sinaloa, de conformidad con lo establecido en los artículos 40 de la Ley Orgánica de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 47 del Reglamento Interior y 22 del Manual de Organización General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y:

C O N S I D E R A N D O

Que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Sinaloa es un Organismo con carácter constitucionalmente autónomo, personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto la defensa, protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos previstos en nuestro orden jurídico vigente.

Que con fundamento en lo dispuesto en el capítulo VII de la Ley Orgánica de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y en el capítulo IX de su Reglamento Interior, la Comisión cuenta con un Órgano Interno de Control, con autonomía técnica y de gestión para decidir sobre su funcionamiento y resoluciones y que tendrá a su cargo prevenir, corregir, investigar y calificar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas de las personas servidoras públicas de la Comisión Estatal y de particulares vinculados con faltas graves; para sancionar aquellas distintas a las que son competencia del Tribunal de Justicia Administrativa.

Asimismo, como se establece en el artículo 47 Bis, fracciones II y XII del Reglamento Interior, el Órgano Interno de Control podrá emitir normas, lineamientos, mecanismos y acciones en materia de control interno, así como disposiciones de observancia general para las y los servidores públicos de la Comisión Estatal, derivadas de la normativa aplicable.

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa los Órganos Internos de Control de los entes públicos, según corresponda, serán responsables de inscribir y mantener actualizada en el sistema de evolución patrimonial, de declaración de intereses y constancia de presentación de declaración fiscal, la información correspondiente a los Declarantes a su cargo. Asimismo, verificarán la situación o posible actualización de algún Conflicto de Interés, según la información proporcionada, llevarán el seguimiento de la evolución y la

verificación de la situación patrimonial de dichos Declarantes, en los términos de la presente Ley.

Asimismo, tal como lo establecen los artículos 14 y 15 del Código de Ética; artículo 1, 2, 4 Fracción X, artículo 7 inciso A, fracción XVII, inciso C, fracción I, inciso E, fracción XIII, inciso H, fracción IX y el inciso J, fracción IX del Código de Conducta; así como el artículo 49 fracción IX de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa puede hacerse acreedor a una falta no grave aquel servidor público que no manifieste un posible conflicto de interés, ante el Órgano Interno de Control.

Además, podría constituirse una falta administrativa grave de la persona servidora pública conforme lo señala el artículo 58 de la Ley citada con anterioridad donde se establece que 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, así como también el artículo 60 de la misma Ley que señala que incurrirá en enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés el servidor público que falte a la veracidad en la presentación de las declaraciones de situación patrimonial o de intereses, que tenga como fin ocultar, respectivamente, el incremento en su patrimonio o el uso y disfrute de bienes o servicios que no sea explicable o justificable, o un Conflicto de Interés.

Por todo lo anterior y con fundamento en la fracción I del artículo 45 de la Ley Orgánica de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y 47 Bis, fracción XIII del Reglamento Interior; y 22 del Manual de Organización General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Sinaloa, tiene a bien expedir la siguiente:

GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE SINALOA.

Presentación.

El combate a la corrupción se ha vuelto una de las tareas principales en la cual es indispensable que todas las personas que integran los entes públicos brinden a la sociedad un servicio público honesto en el que puedan depositar su confianza.

Así, la labor del servicio público debe distinguirse por principios tales como el respeto a los derechos humanos, legalidad, objetividad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia y transparencia; elementos fundamentales de la ética que sirven para mitigar los actos de corrupción.

Para ello, esta Guía tiene por objeto dar a conocer a las personas servidoras públicas de la CEDH Sinaloa lo previsto en los ordenamientos para el cumplimiento de sus labores, las cuales deberán realizarse exclusivamente en beneficio de los intereses de la sociedad; y el cómo deben de tratarse los intereses en caso de presentarse para no incurrir en la falta administrativa denominada **actuación bajo conflicto de interés.**

Disposiciones Generales.

El lenguaje utilizado en la presente Guía aspira a no expresar discriminación de ninguna clase, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones hechas a un género u otro representan tanto al masculino como al femenino, abarcando ambos sexos.

Conflicto de interés y actuación bajo conflicto de interés.

La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa, distingue las figuras de conflicto de interés y actuación bajo conflicto de interés; las cuales detallan momentos distintos en los que podría encontrarse cualquier persona servidora pública en el ejercicio de su cargo.

Toda persona cuenta con intereses, y como personas servidoras públicas, sin importar el nivel jerárquico, podemos contar con conflictos de interés, que en sí mismos no representan una falta administrativa.

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas reportarlos en el momento en que sucedan, solicitando a la persona superior jerárquica, sea separada para no intervenir, de cualquier modo, en el asunto correspondiente (atención, tramitación y resolución).

La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa, en su artículo 3, fracción VI, define el conflicto de interés como:

> *"La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios."*

Los conflictos de interés consisten en situaciones potenciales en las que, a causa de los intereses que las personas servidoras públicas suelen tener en el ámbito privado, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa los señala como casos de riesgo que pueden afectar la imparcialidad y objetividad en la labor pública.

Ahora bien, la actuación bajo conflicto de interés es una falta administrativa grave prevista en el artículo 58 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa, descrita y desarrollada de la siguiente manera:

> *Artículo 58. Incurre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.*

Tipologías.

Si bien, el conflicto de interés se define en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa, los conflictos de interés pueden suscitarse en diferentes tipos de situaciones, por ello, se han desarrollado distintas tipologías para clasificarlos.

Los conflictos de interés pueden suscitarse según los vínculos que una persona tiene con terceros, clasificándose en:

- Conflicto de interés personal: cuando la persona servidora pública se inclina por interferir en asuntos relacionados con amistades íntimas o enemistades manifiestas.
- Conflicto de interés familiar: cuando la persona servidora pública interviene por o hacia personas con las que tiene vínculos familiares como conyugal, concubinario, consanguíneo o afinidad.
- Conflicto de interés de negocios: cuando la persona servidora pública da preferencia a alguna relación que genere beneficios económicos o de influencia para sí o para cualquier persona de su círculo de intereses, tales como socios, ex socios, clientes, inversionistas, entre otros.

Métodos para la identificación

En ocasiones, las personas servidoras públicas tienen dificultad para definir qué es un conflicto de interés o interpretar qué situaciones pueden llegar a constituirlo. Para ello, de manera orientativa se presentan cuatro métodos que permiten ayudar a la identificación objetiva de conflictos de interés:

- **Zonas de riesgo.**

Todas las personas servidoras públicas, en cualquier área de trabajo y sus procesos, pueden enfrentarse alguna vez a situaciones que podrían detonar un conflicto de interés, lo que podría alterar o influir las decisiones de la persona servidora pública en el interior de su institución.

Es por esto, que la detección de zonas de riesgo permite identificar posibles situaciones que pudieran afectar el desempeño íntegro, imparcial y objetivo de las funciones y atribuciones de las personas servidoras públicas.

- **Grados de parentesco.**

La Ley General de Responsabilidades Administrativas en su artículo 7, define los límites acerca de los grados de parentesco que son considerados para identificar conflictos de interés.

Grado	Por Consanguinidad	Por Afinidad
Primero	Padres e hijos.	Suegros, nueras, yernos, hijastros.
Segundo	Abuelos, nietos y hermanos.	Padres de los suegros, cuñados y nietos.
Tercero	Bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos consanguíneos.	Abuelos de los suegros, tíos consanguíneos de la o del cónyuge, sobrinos consanguíneos de la o del cónyuge y bisnietos de la o del cónyuge,
Cuarto	Tatarabuelos, tataranietos, tíos segundos, primos hermanos y sobrinos segundos.	Bisabuelo de los suegros, tíos segundos de la o del cónyuge, primos hermanos de la o del cónyuge, sobrinos segundos y tataranietos de la o del cónyuge.

- **Cuestionarios y formularios.**

Los conflictos de interés se pueden dar de maneras que no son obvias o que parecen ocultas a primera vista, por lo tanto, una exploración con preguntas generales puede ayudar a identificar y detectar este tipo de conflictos.

Una reflexión acerca del cargo desempeñado, las responsabilidades asociadas al cargo, la información a la que se tiene acceso, los procesos y personal con que se relaciona, las interacciones con terceros, así como los intereses particulares que pueden interferir con el cumplimiento de sus labores, puede ayudar a revelar indicios relacionados sobre posibles conflictos de interés.

- **Declaraciones de intereses.**

La declaración de intereses constituye un ejercicio para señalar con claridad, y en el momento oportuno, cualquier situación que pueda evitar la falta administrativa denominada actuación bajo conflicto de interés.

La declaración apoya en la prevención y detección de conflictos de interés. En el servicio público, toda persona servidora pública debe presentar su declaración de interés al iniciar o concluir un cargo, así como hacerlo anualmente y en cualquier momento en que, en el ejercicio de sus funciones, considere que se puede actualizar un posible conflicto de interés conforme lo establece la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa.

Gestión de conflictos de interés.

La existencia de un conflicto de interés no necesariamente deriva en una responsabilidad administrativa, en un acto ilegal o en un hecho de corrupción, no obstante, una mala

gestión del conflicto de interés u omisiones en su información son las que pueden derivar en faltas administrativas y sanciones.

A continuación se orienta cómo gestionar un conflicto de interés y qué hacer ante una situación de esta naturaleza.

¿Qué debe hacer la persona servidora pública ante un conflicto de interés?

Siendo que los conflictos de interés son situaciones comunes que pueden surgir debido a nuestra convivencia con otras personas, el artículo 58 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa muestra una solución para no incurrir en la falta administrativa, debiendo informarlo a la persona superior jerárquica solicitando la excusa para conocer del mismo; es decir, solicitarle no participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución del asunto.

¿Qué debe hacer el superior jerárquico?

Al tener conocimiento de que una de las personas servidoras públicas a su cargo se encuentre en una situación de conflicto de interés, el superior jerárquico tiene que actuar con base en artículo 58 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa, por lo que podrá analizar la situación y las circunstancias para determinar y comunicarle a la persona servidora pública hasta 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;
- Las instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.

En resumen, en caso de detectar un conflicto de interés, se recomienda actuar conforme a la regla de los tres pasos:

¿Qué debe hacerse si se detecta que otra persona servidora pública puede estar ante una situación de conflicto de interés?

Ante una situación de esta naturaleza, se puede realizar consultas o denuncias (las cuales pueden ser anónimas) ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses o el Órgano Interno de Control, de acuerdo con los siguientes supuestos:

- Si se trata de una consulta sobre la sospecha de la existencia de un conflicto de interés, se deberá acudir al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses o al Órgano Interno de Control, que se encargarán de estudiar el asunto para emitir opiniones y recomendaciones de gestión.
- Si se trata de una denuncia por actuación bajo conflicto de interés, se deberá acudir ante la Unidad de Investigación del Órgano Interno de Control. Este tipo de denuncia busca investigar conductas ya realizadas, que pudieran constituir faltas administrativas.

Las consultas y denuncias las puede hacer cualquier persona, sea servidora pública o no, que tenga conocimiento de los posibles incumplimientos o situaciones que puedan generar un conflicto o actuación bajo conflicto de interés, y pueden presentarse vía física o electrónica.

Sanciones.

Ante la actuación bajo conflicto de interés, y una vez llevado a cabo el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente en el que se determine que efectivamente se cometió dicha falta administrativa calificada como grave, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa prevé las siguientes sanciones:

- Suspensión del empleo, cargo o comisión, de 30 a 90 días;
- Destitución del empleo, cargo o comisión;
- Sanción económica.
- Inhabilitación Temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas:

- De 01 a 10 años si el monto de la afectación de la falta administrativa grave no excede de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA);
- De 10 a 20 años si el monto excede ese límite;
- En caso de que no se cause daños o perjuicios, ni tampoco exista beneficio económico o lucro, la inhabilitación será de 03 meses a 01 año.

Conclusiones.

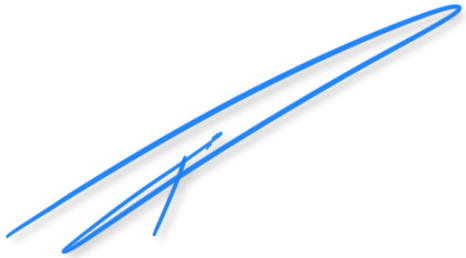
Los conflictos de interés que podamos tener las personas servidoras públicas, deben ser identificados para conocer con precisión los casos en los que no debemos ejercer nuestras funciones, sin importar nuestro nivel jerárquico; por lo cual, debemos recordar los siguientes seis puntos fundamentales:

- Todas y todos contamos con intereses sobre nuestra persona, familia y negocios; éstos no son motivo de denuncia o sanción.
- Los conflictos de interés no son:
    - Faltas administrativas.
    - Exclusivos de los altos cargos de servicio público.
- Los conflictos de interés deben:
    - Reportarse en la declaración de intereses en el Sistema de Declaración Patrimonial y de Intereses.
    - Manifestarse por escrito a la persona superior jerárquica y solicitarle ser excusada de intervenir en el asunto.
- La actuación bajo conflicto de interés es:
    - Una falta administrativa grave.
    - Evitable si se identifica y reporta oportunamente.
- En caso de contar con dudas respecto a situaciones en las que podría existir un conflicto de interés, antes de intervenir en el asunto, se recomienda presentar una consulta ante el Comité de Ética o el Órgano Interno de Control.
- En caso de saber que una persona haya cometido una actuación bajo conflicto de interés, deberá presentarse la denuncia ante la Unidad de Investigación del Órgano Interno de Control.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. Publíquese la presente Guía para la Identificación y Gestión de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Sinaloa en la página electrónica de este organismo constitucionalmente autónomo.

Es dado en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, a los doce días del mes de mayo de dos mil veintitrés.



L.E. PAVEL JONATHAN HERNÁNDEZ ORTIZ
TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA
COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE SINALOA.