# ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA CERTIFICADO DEL ESTADO DE CHIAPAS.

## CONSIDERANDOS

El Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas reconoce que para aumentar la confianza de los ciudadanos en la institución y prevenir la corrupción y conflictos de interés, es indispensable la construcción de una cultura de ética pública.

Que en este constructo de una cultura ética pública es necesario establecer las bases con criterios éticos que orienten el actuar de los servidores públicos hacia la Honestidad, Honradez, Integridad, Legalidad, Profesionalismo y Cooperación, Transparencia y Rendición de Cuentas, Eficacia y Eficiencia, Lealtad Institucional, Equidad de Género y respeto a los derechos humanos y Austeridad y los sensibilice sobre la importancia del apego a la legalidad y de papel ejemplar que desempeñar ante la sociedad.

Que al generalizar la incorporación de estos criterios éticos por parte de los servidores públicos que integran el presente Comité se logrará una culturización y verdadera transformación.

Que el Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas requiere de un órgano colegiado que difunda e incentive la adopción de los valores y principios establecidos en el " Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas" publicado mediante acuerdo en el Periódico Oficial Número 031, el 24 de abril de 2019, o en el documento que posteriormente los sustituya.

## Fundamento Legal

La presente acta se fundamenta en lo establecido en los ordenamientos jurídicos siguientes:

Que los principios rectores que rigen al servidor público son la Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de cuentas, Competencia por mérito, Eficacia, Integridad y Equidad.

Que todos los Entes Públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Art. 109 Fracc. III Constitución Federal donde determina los tipos de sanciones para los servidores públicos

Art. 110 y 113 Constitución Política del Estado de Chiapas, donde establece los tipos de responsabilidad y las autoridades competentes para sancionar.

Art. 4° Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Chiapas donde determinan los Principios que rigen el servicio público.

Los artículos 6, 7 y 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas contemplan que todos los Entes Públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Que los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

Que Para prevenir la comisión de Faltas Administrativas y hechos de corrupción, la Secretaría y los Órganos Internos de Control, considerando las funciones que a cada una de ellas les corresponden y previo diagnóstico que al efecto realicen, podrán implementar acciones para orientar el criterio que en situaciones específicas deberán observar los Servidores Públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, en coordinación con el Sistema Anticorrupción del Estado de Chiapas.

El Artículo 38 del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, contempla que las Dependencias y Entidades contarán con comités, que propicien la integridad de los Servidores Públicos que orienten su desempeño y que implementen acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético en beneficio del interés colectivo.

**Objetivos del Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Intereses**

Los Comités, serán órganos plurales conformados por Servidores Públicos de los distintos niveles jerárquicos de la Dependencia o Entidad en la que se constituyan, nominadas y electas democráticamente cada dos años de forma escalonada, por los integrantes del mismo organismo público. Dichos Comités tendrán como objeto el fomento de la Ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional de las Dependencias y Entidades en las que se encuentren constituidos.

1. Llevar a cabo acciones permanentes para el Fomento de la Ética y la integridad pública, así como la vigilancia y cumplimiento del Código de Ética.

2. Identificar y delimitar las conductas que en determinadas situaciones deberá observar los servidores públicos del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado de Chiapas en el desempeño de sus funciones.

3. Lograr que los servidores públicos del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado de Chiapas conozcan, comprendan los valores y principios del Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Chiapas y el Código de Conducta Institucional.

4. Orientar a los servidores públicos del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado de Chiapa en asuntos relacionado con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta de la Institución, en casos particulares de carácter éticos y de conflicto de intereses.

**Integración del Comité del Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Intereses**

El Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Intereses de Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas se conformará con las y/o los miembros y calidades siguientes:

| PROPIETARIOS TEMPORALES | SUPLENTES |
|---|---|
| C.P. Gabriela Guadalupe Martínez<br>Jefa de Unidad de Planeación | Lic. Verónica del Carmen Vargas Nuriulú |
| Lic. Pascual Marcelino Bolaños Hernández<br>Jefe de Departamento de Recursos Materiales | Gylmar Rainer González Tapia<br>Enlace F |
| Lic. Alicia Rodas Vidal<br>Enlace F | Yuridia Isabel Rodriguez Vilaltoro<br>Enlace F |

**PRESIDENTE PROPIETARIO**
**LAE. Jesús Manuel Escobedo Tovilla**
**Jefe de unidad de Apoyo Administrativo**

**SUPLENTE**
**Lic. Alvaro Beristain Sánchez**
**Jefe de la Unidad Ejecutiva y de Situación Patrimonial**

**SECRETARIO EJECUTIVO**
**Lic. Alfredo Molina Gómez**
**Enlace B**

**SUPLENTE**
**Lic. Aldo Díaz López**
**Jefe del área de Recursos Humanos**

**Funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

i. Establecer las Bases en términos de lo previsto en los presentes Lineamientos Generales, que deberán contener, entre otros aspectos, los correspondientes a las convocatorias, orden del día de las acciones, suplencias, quórum legal, desarrollo de las sesiones, votaciones, elaboración y firmas de actas, y procedimientos de comunicación. Las bases en ningún caso, podrán regular procedimientos de responsabilidad administrativas de los Servidores Públicos.

ii. Elaborar y aprobar, durante el primer trimestre de cada año, su programa anual de trabajo, que contendrá cuando menos: Los objetivos, la meta que se prevea alcanzar para cada objetivo y las actividades que se planteen llevar a cabo para el logro de cada meta.

Deberá enviarse a la Dirección de Evolución Patrimonial Conflicto de Interés y Ética (La Dirección) de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública del Estado de Chiapas, una copia de la información correspondiente del programa, acompañada del acta de sesión correspondiente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su aprobación.

Será facultad del Comité determinar y aprobar los ajustes que se requieran a su programa anual de trabajo, siempre y cuando se informe a la Dirección, dentro de los diez días hábiles siguientes a la realización de las modificaciones correspondientes.

iii. Elaborar, revisar y actualizar el Código de Conducta.

El Comité deberá considerar en la elaboración del Código de Conducta lo siguiente:

i. Destacar el compromiso de la Dependencia o Entidad con la ética, la integridad, la prevención de los Conflictos de Interés, la prevención de conductas discriminatorias y de hostigamiento sexual y acoso sexual, y la no tolerancia a la corrupción.
ii. Elaborar el documento con un lenguaje claro e incluyente.
iii. Prever que el documento sea de observancia y cumplimiento obligatorio por parte de los Servidores Públicos de la Dependencia o Entidad; así como de toda aquella persona que labore o preste sus servicios en la Dependencia o Entidad de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto.
iv. Destacar, en la introducción, aquellos principios y valores que resulte indispensable observar **en la Dependencia o Entidad, por estar** directamente vinculados con la misión, visión, atribuciones y funciones de la Dependencia o Entidad.

A fin de participar en el cumplimiento de los principios y obligaciones que la Ley impone a los Servidores Públicos, los Comités de las Dependencias y Entidades coadyuvarán en la implementación de las acciones a que hace referencia el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y 15 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

Realizado lo anterior, el Comité deberá establecer acciones específicas para delimitar las conductas que pudieran presentarse en quienes laboran en el servicio público, y que desempeñan empleos, cargos o comisiones en las áreas sensibles identificadas.

Asimismo, de manera anual, se deberá evaluar el resultado de la instrumentación de las acciones específicas y en atención a los resultados, realizar las modificaciones que se consideren pertinentes a las acciones correspondientes.

v. Agregar valores o principios específicos cuya observancia resulta indispensable en la Dependencia o Entidad. El Comité podrá incorporar todos aquellos valores o principios que no se encuentran previstos en el Código de Ética o en las reglas de integridad pero que resultan esenciales para el cumplimiento de la misión y visión de la Dependencia o Entidad correspondiente.

vi. Incorporar un Glosario en el que se incluyan vocablos cuya definición se considere necesaria para la mejor comprensión, por estar relacionados con las funciones, actividades y conductas propias de la Dependencia o Entidad de que se trate.

vii. Establecer los mecanismos que emplearán para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta entre los Servidores Públicos de la Dependencia y Entidad correspondiente.

viii. Determinar, conforme a los criterios que establezca la Dirección, los indicadores de cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos. Los resultados y su evaluación se difundirán en el portal de internet de la Dependencia o Entidad, en el apartado integridad pública.

ix. Participar con la Dirección en la evaluación anual del cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, a través del mecanismo que ésta determine.

x. Fungir como órgano de consulta y asesoría en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta, recibiendo y atendiendo las consultas específicas que pudieran surgir al interior de la Dependencia o Entidad, preferentemente por medios electrónicos.

xi. Establecer y difundir el protocolo de atención respecto del incumplimiento de los Códigos de Ética, de Conducta y a las Reglas de integridad.

xii. Formular observaciones y recomendaciones en el caso de denuncias derivadas del incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o las Reglas de Integridad, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y que se harán del conocimiento de los Servidores Públicos

involucrados, de sus superiores jerárquicos y en su caso, del titular de la Dependencia o Entidad.

Las observaciones y recomendaciones que formule el Comité podrán consistir en una propuesta de mejora y de acciones para corregir y mejorar el clima organizacional a partir de la deficiencia identificada en la denuncia interpuesta. Esta podrá implementarse en el área administrativa o unidad en la que se haya generado la denuncia, a través de acciones de capacitación, en coordinación con la Dirección, de sensibilización y difusión específicas y orientadas a prevenir la futura comisión de conductas que resulten contrarias al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

El Comité deberá dar seguimiento al cumplimiento de las propuestas de mejora emitidas y dejar constancia del cumplimiento en un acta de sesión del Comité.

xiii. Formular sugerencias al Comité de Control y Desempeño Institucional para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

xiv. Difundir y promover los contenidos del Código de Ética, de las Reglas de Integridad o del Código de Conducta.

xv. Participar con las autoridades competentes para identificar y delimitar conductas que en situaciones específicas deban observar las personas en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función.

xvi. Promover por si misma o en coordinación con la Dirección, con las autoridades competentes e instituciones públicas o privadas, programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de Conflictos de interés.

En caso de identificar áreas susceptibles de corrupción o de Conflictos de Interés, el Comité informará a la Dirección con el propósito de reforzar los mecanismos de capacitación específica para dichas áreas.

Se podrán considerar las ofertas educativas de las Dependencias y Entidades que fomenten el conocimiento de los valores y principios previstos en el Código de Ética.

En caso de duda, se podrá solicitar a la Dirección, orientación y asesoría en materia de pronunciamientos o recomendaciones, con relación a la actualización de posibles Conflictos de Interés en temas específicos.

xvii. Dar vista al órgano interno de control de la Dependencia o Entidad, de las denuncias que se presenten ante el Comité, que puedan constituir faltas administrativas o hechos de corrupción.

xviii. Otorgar reconocimientos o premios a instituciones, áreas o personas que promuevan acciones, o que realicen aportaciones que puedan implementarse para reforzar la cultura de la ética y la integridad entre los Servidores Públicos, conforme a las bases que establezca la Dirección.

xix. **Presentar durante el mes de enero, al titular de la Dependencia o Entidad, o al órgano de gobierno de** las Entidades y a la Dirección, así como al Comité de control y desempeño institucional durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades que deberá contener por lo menos lo siguiente:

a. El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo, así como el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo.
b. El **número de Servidores Públicos que haya recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad,** con la ética, la integridad pública y la prevención de Conflictos de Interés, u otros temas relacionados.
c. Los resultados de la evaluación de la percepción de los Servidores Públicos respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso del Código de Conducta.
d. Número de recomendaciones emitidas a la Dirección, con relación a la actualización de posibles conflictos de interés, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Dirección.
e. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las Unidades Administrativas o áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

xx. Este informe se difundirá de manera permanente en el portal de internet de la Dependencia o Entidad, en el apartado de integridad pública, observando los criterios que para tal efecto establezca la Dirección, y en su caso, las áreas competentes.

xxi. Establecer los Subcomités que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones en términos de las bases del Comité.

Las demás análogas a las anteriores que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones, o sean determinadas por la normatividad en la materia.

## Constitución del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

En la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; siendo las 12:00 horas del día 06 de junio del año 2019, reunidos en la sala de juntas en el sexto piso de las instalaciones del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas, ubicado en la primera avenida sur número 290 Colonia Centro, de esta ciudad, se reunieron los ciudadanos que suscriben el presente instrumento, con el objeto de proporcionar al Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas de un **Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.**

## Cierre de Constitución del Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Una vez leído el contenido estructural del presente instrumento, los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y de la implementación de las acciones relativas en beneficio del comportamiento ético a través del Comité Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, firman la presente Acta de Instalación con la finalidad de manifestar su existencia y validez.

| PROPIETARIOS TEMPORALES | SUPLENTES |
|---|---|
| C.P. Gabriela Guadalupe Martínez<br>Jefa de Unidad de Planeación | Lic. Verónica del Carmen Vargas Nuriulú |
| Lic. Pascual Marcelino Bolaños Hernández<br>Jefe de Departamento de Recursos Materiales | Lic. Gylmar Rainer González Tapia<br>Enlace F |
| Lic. Alicia Rodas Vidal<br>Enlace F | Lic. Yuridia Isabel Rodriguez Vilaltoro<br>Enlace F |

**PRESIDENTE PROPIETARIO**

**LAE. Jesús Manuel Escobedo Tovilla**
**Jefe de unidad de Apoyo Administrativo**

**SUPLENTE**

**Lic. Álvaro Beristain Sánchez**
**Jefe de la Unidad Ejecutiva y de Situación Patrimonial**

**SECRETARIO EJECUTIVO**

**Lic. Alfredo Molina Gómez**
**Enlace B**

**SUPLENTE**
**Lic. Aldo Díaz López**
**Jefe del área de Recursos Humanos**