

## **Propuesta de Certificación al Servidor Público Honesto**

El vocablo corrupción lleva implícito una serie de concepciones distintas respecto a lo que se entiende, pero aún en sus variedades, resultan ser coincidentes en un punto, al concebir la corrupción como un fenómeno mediante el cual un servidor público es impulsado a actuar de modo distinto o contrario a la disposiciones legales que rigen su actividad, con el fin de obtener un beneficio en sus intereses particulares o para alguien cercano, normalmente recompensado mediante dádivas. La corrupción es un fenómeno que lacera día con día a todas las naciones del mundo y desde tiempos remotos, de ahí que en los últimos años sea considerado como un problema de atención prioritaria y urgente, sobre todo en aquellos Estados en los que los niveles de percepción de corrupción son más elevados.

Y es que a nivel mundial son diversos los casos que han sido del dominio, en el que las altas esferas políticas y empresariales se han visto inmiscuidas en escándalos sobre actos y hechos de corrupción, como el caso acontecido con la moral Petróleo Brasil (PETROBRAS), empresa de participación estatal mayoritaria y con participación extranjera privada, que a través de la investigación *Lava Jato*, los fiscales descubrieron un esquema de sobornos por contratos multimillonarios de la petrolera estatal PETROBRAS con constructoras de Brasil; y el dinero desviado de esos contratos acabó en manos de políticos de distintos partidos, así como de intermediarios y empresarios, de las cuales destaca la constructora Odebrecht.

Tampoco se escapa del fenómeno de la corrupción nuestro País, ya que a través del Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, en su edición 2021, arrojó que México mantuvo una calificación de 31 puntos (en una escala de cero a 100, donde 100 sería la mejor calificación posible). Con esa calificación, México se ubica en la posición 124 de los 180 países evaluados por Transparencia Internacional. México sigue siendo el país peor evaluado de los 38

países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE. En el G20, México ocupa la posición 18 de 19 países evaluados.

De ahí que, a través del proceso legislativo reformador de la Constitución, hubo lugar a que el día 27 de mayo de 2015, se publicara en el Diario Oficial de la Federación una serie de adiciones y reformas a diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la que se le denominó como reformas en materia de combate a la corrupción, teniendo como eje principal un marco jurídico e institucional de mayor amplitud y alcances, de forma coordinada, congruente, sistemática y ordenada para esquemas de prevención, detección y sanción.

Por lo que debemos observar que, de manera previa y en mayor medida a partir de la reforma a la Constitución en combate a la corrupción, los ejes y políticas públicas en la materia, se han centrado en la prevención, detección y sanción de los hechos de corrupción, como premisas para la implementación de acciones que, de forma frontal, inhiban la comisión de conductas constitutivas de hechos de corrupción, destacándose la creación de los Sistemas Anticorrupción, ya sea el Nacional o los estatales, conformados por Instituciones Públicas con actividades relacionadas al control, fiscalización y sanción de actos y hechos de corrupción; un nuevo procedimiento homologado para la investigación y sanción de faltas administrativas de servidores públicos y particulares; la creación de las Fiscalías Anticorrupción, entre otras.

Pero una cuestión que ha quedado un poco de lado, como parte de las acciones de prevención de la comisión de hechos y actos de corrupción, tiene que ver con la falta de reconocimiento a los servidores públicos que desempeñan su labor de manera institucional y apegada al marco legal que les dota de facultades y obligaciones que deben cumplir en su actuar, ya que de considerar de forma contraria que todos los servidores públicos cometen actos y hechos de corrupción, necesariamente nos lleva a un argumento falaz por generalización apresurada.

Para lo cual, debe tenerse en cuenta que si bien el índice de percepción de la corrupción en México es de 31, en una escala de 0 a 100, en la que 0 es igual al nivel más alto de corrupción, no todos los servidores públicos cometen o han cometido actos y hechos de corrupción, conducta que debe servir como fuente de inspiración a los demás servidores públicos y ser reconocida por parte del Sistema Anticorrupción, por lo cual es que se propone certificar al servidor público cumplido y honesto.

Con el fin de llegar a lo anterior, a través de elementos objetivos, previamente debe determinarse la idea de quién es un servidor público honesto, ya que el simple hecho de que se califique a un servidor público, depende la óptica en que se realice, así como por parte de la persona o institución que lo haga, de ahí que el sustento para expedir un certificado de honestidad a los servidores públicos, deba tener como soporte elementos objetivos.

Así, debemos establecer que la honestidad es una virtud que caracteriza a las personas por el respeto a las buenas costumbres, a los principios, a los valores, a la ley y a los bienes ajenos. Lo anterior, debe particularizarse en el caso de aquellas personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza para el Estado, quienes deben caracterizarse por tener buenas costumbres, cumplir con los principios, valores y la normativa que rige el servicio público, pero no sólo limitado a ella, sino que también en su vida cotidiana y privada debe conducirse de tal forma, sin dejar de lado que no debe obtener mayores beneficios y ganancias más que la retribución lícita correspondiente.

Derivado de lo anterior, es que propongo **cuatro** factores de valoración para la expedición del certificado o constancia de servidor público honesto los siguientes:

El primer factor objetivo de valoración, corresponde a la acreditación de la presentación de las declaraciones patrimonial (inicio, modificación y final); conflicto

de interés (conocida como 3 de 3) y la fiscal. Un mecanismo de control para la prevención, investigación y sanción de actos y hechos de corrupción, es la declaración que el servidor público hace respecto a sus bienes e ingresos con motivo del servicio público y otros ingresos personales o familiares, formas de adquirir sus bienes, así como las retenciones del Impuesto Sobre la Renta, entre otros. Estos elementos permiten confrontar los ingresos del servidor público con sus bienes, con el fin de que se verifique que el seguimiento y evolución del patrimonio de los servidores sea congruente con lo reportado, para así poder prevenir y detectar posibles casos de enriquecimiento inexplicable o injustificado. Lo anterior encuentra sustento en los artículos 24, 25 y 31 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

Por lo que, indiscutiblemente, el primer elemento a considerar para el otorgamiento del certificado o constancia como servidor público honesto, es el cumplir con la obligación de presentar en tiempo y forma las declaraciones patrimonial, de intereses y la fiscal.

Como segundo factor, debe tomarse en cuenta el desempeño que ha tenido en el servicio público la persona a certificarse, es decir, el rendimiento que ha reflejado al momento de realizar las actividades que le corresponden. Asimismo, debe tomarse en consideración el comportamiento del servidor público en el cargo, empleo o comisión, es decir, la conducta que ha observado en su interacción con los demás servidores públicos y con los particulares a quienes brinde atención en razón de su trabajo.

Para cumplir lo anterior, el servidor público a certificarse deberá exhibir una constancia interna expedida por su superior jerárquico, en el que se exprese el desempeño y comportamiento observado en el empleo, cargo o comisión. Para ello deberá tener en cuenta el cumplimiento de sus tareas, que no haya incurrido en conductas ofensivas en contra de sus compañeros de trabajo, obediencia a sus superiores jerárquicos y excelente atención al público; así como el rendimiento

laboral que ha tenido, la puntualidad en el ingreso diario, metas cumplidas, eficiencia y eficacia.

Lo anterior, ya que no puede concebirse a un servidor público honesto si éste no ha observado buena conducta y su desempeño no ha contribuido en la calidad de la prestación del empleo, cargo o comisión.

Como tercer factor a evaluar, se propone la expedición de una constancia por parte de los Órganos Internos de Control, similar a la constancia de no inhabilitación que actualmente expide la Secretaría de Contraloría, pero diferencia de ésta, la constancia a expedirse no sólo deberá limitarse a la inhabilitación del servidor público, sino que también se incluya si se encuentra en curso algún procedimiento de responsabilidades administrativas, así como alguna sanción diversa a la inhabilitación impuesta al servidor público.

Lo anterior permitirá conocer si durante el desempeño de su cargo, empleo o comisión, el servidor público ha cumplido a cabalidad con los principios y valores en el desarrollo de sus actividades, a través de la observancia al marco legal aplicable, ya que de lo contrario, no se estaría en posibilidad de hablar de un servidor público honesto.

Como último factor de valoración, se propone que el Sistema Estatal Anticorrupción, a través del Comité de Participación Ciudadana, a solicitud del servidor público a certificarse, realice una investigación a su entorno personal, en el que se incluyan referencias familiares, vecinales y amigos, que permitan determinar el comportamiento en la sociedad, ya que un cargo, empleo o comisión, muchas veces, va más allá del área de desarrollo de su actividad como servidor público, ya que al detentar el cargo, puede ser objeto de distinciones o beneficios que lo colocan en un plano de desigualdad con las demás personas, al tener mayor ventaja. De igual forma, el empleo que tiene puede ser objeto para evadir alguna obligación.

Por lo que resultará necesario que el Sistema Estatal Anticorrupción, realice entrevistas al entorno cercano del servidor público con el fin de conocer la fama pública de éste, en el que se determine si es positiva o negativa.

Ahora bien, debe precisarse que la certificación del servidor público honesto de ninguna manera puede ser obligatoria, sino que aquel que detente un cargo, empleo o comisión que concluya que puede certificárseles, lo hará de manera voluntaria, lo cual deberá manifestar bajo protesta de decir verdad.

El proceso para la obtención del certificado o constancia de servidor público honesto, deberá llevarse a cabo ante el Sistema Estatal Anticorrupción, con independencia que el cargo, empleo o comisión que se desempeña sea estatal, municipal, organismos descentralizados, desconcentrados u órganos constitucionales autónomos, quien una vez que se llene el formulario que al efecto se apruebe, recibirá los documentos que obren en manos del solicitante y ordenará se lleve a cabo la investigación del entorno del servidor público.

Una vez agotada la investigación, quien ejerza la Presidencia del Comité de Participación Ciudadana, deberá elaborar un dictamen que será sometido para su aprobación por parte de todos los integrantes del Comité de Participación Ciudadana con el fin de determinar sobre la expedición o no del certificado de servidor público honesto. En caso de que resultara negativa la solicitud de expedición del certificado de servidor público honesto, de ninguna manera deberá hacerse público el resultado correspondiente.

Expedido el certificado de servidor público honesto, éste tendrá una vigencia de cinco años, el cual podrá ser revalidado a petición del interesado, debiendo cumplir con todos y cada uno de los requisitos previamente establecidos.