

JUSTIFICACIÓN

El presente protocolo constituye un marco de referencia para orientar el cumplimiento a lo previsto por el artículo 1, párrafo 1, fracción IV, de los **Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas**, publicado en el *Periódico Oficial No. 200, Publicación No. 2345-A-2021*, del 22 de diciembre de 2021.

OBJETIVO

Brindar las herramientas necesarias para presentar y atender las denuncias ante el CEPCI, por presuntas conductas contrarias al Código de Honestidad y Ética y al Código de Conducta, por parte de algún servidor público.

GLOSARIO

Para los efectos del presente procedimiento se entenderá por:

Acoso Sexual: A la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acumulación de denuncias: A la conjunción de dos o más asuntos o denuncias en un mismo expediente.

Asesor: A la persona designada en términos del artículo 37 fracción II del Código de Honestidad y Ética, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por actos discriminatorios.

CEPCI: El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del ISSTECH.

Código de Honestidad y Ética: Al Código de Honestidad y Ética de los Servidores del Gobierno del Estado de Chiapas.

Código de conducta: Instrumento emitido por el Titular del ISSTECH a propuesta del Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Comité: Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Comportamiento digno: Conductas descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, prevista en el Artículo 33 del Código de Honestidad y Ética.

Consejero: A la persona designada en términos del artículo 37, fracción III del Código de Honestidad y Ética, que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.

Denuncia: A la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Honestidad y Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

Determinación: A la resolución tomada por el Comité sobre los hechos y conductas denunciadas.

Dignidad: La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto

1 Los nombres y firmas corresponden al acto de aprobación del Protocolo de atención de Denuncias presentadas ante el Comité de Ética por presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética y al Código de Conducta Institucional.(CEPCI).
31 de mayo del 2022

de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

Hecho victimizante: Actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima. Estos pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación a los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que México forme parte.

Hostigamiento Sexual: Al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Lineamientos: A los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

Investigación: Indagar para allegarse evidencia objetiva que permita resolver o determinar adecuadamente sobre los hechos y conductas denunciados.

Medidas de Protección: Conjunto de acciones y medios para proteger la integridad, evitar la revictimización e impedir la continuación o reiteración de las conductas u omisiones denunciadas.

Mediación: Es el mecanismo voluntario mediante el cual los Intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el fin de alcanzar la solución de ésta. El Facilitador durante la mediación propicia la comunicación y el entendimiento mutuo entre los Intervinientes.

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Primer Contacto: Al momento en que la Presunta Víctima de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual expone su caso, ante el consejero, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

Protocolo: Al Protocolo referente al hostigamiento y acoso sexual; o al que conoce de actos de discriminación.

Prueba: Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo.

Reglas de integridad: constituyen las directrices para que las Personas Servidoras Públicas actúen siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función; convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

Secretario (a) Ejecutivo (a): A la persona designada por la Presidencia del Comité del ISSTECH.

Personas Servidoras Públicas: A los servidores públicos definidos en la fracción XVIII del artículo 3 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

Sistema SIRDYQ: A la herramienta tecnológica administrada por la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, en la cual se registra y da seguimiento a las denuncias y quejas presentadas ante los Comités de Ética.

Víctima: Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.

Víctima potencial: Las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.

Violación de derechos humanos: Todo acto u omisión que afecte los derechos humanos reconocidos en la Constitución o en los Tratados Internacionales, de los que el Estado Mexicano sea parte, por un servidor público en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o un particular que ejerza funciones públicas derivadas de una legislación y/o reglamentación específica, o que la acción u omisión sea realizada por un particular instigado o autorizado, explícita o implícitamente por un servidor público, o cuando actúe con aprobación o colaboración de un servidor público.

Vulnerar: Transgredir, quebrantar o violar los preceptos contenidos en el Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta.

PRESENTACIÓN, ATENCIÓN Y DETERMINACIÓN DE LAS DENUNCIAS

I. Disposiciones generales.

1. Cualquier persona podrá presentar al Comité de Ética una denuncia por presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Honestidad y Ética o en el Código de Conducta.
2. La presentación de la denuncia no otorga a la persona que la promueve, el derecho de exigir un sentido específico de la determinación correspondiente.
3. El Comité de Ética conocerá de denuncias, en los siguientes supuestos:
 - I. Cuando los hechos denunciados estén relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta.
 - II. Cuando la denuncia sea presentada en contra de una Persona Servidora

3 Los nombres y firmas corresponden al acto de aprobación del Protocolo de atención de Denuncias presentadas ante el Comité de Ética por presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética y al Código de Conducta Institucional.(CEPCI).

31 de mayo del 2022

Pública adscrita al Ente Público en el que se encuentre integrado el Comité de Ética; en caso contrario, éste deberá orientar a la denunciante a la instancia correspondiente.

- III. Cuando los hechos denunciados versen sobre presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta entre Personas Servidoras Públicas, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo, que trasciendan al clima organizacional del Ente Público.

Cuando en una denuncia se señale más de una conducta, el Comité de Ética conocerá únicamente de aquellas que se encuentren comprendidas dentro de los supuestos previstos en el **numeral 3**, lo cual deberá hacerse de conocimiento de la persona denunciante.

4. El Comité de Ética, cuando advierta que existen elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, o que ponga en peligro la integridad de las personas, propondrá dar vista a la Contraloría Interna en le ISSTECH.
5. El Comité de Ética al atender las denuncias deberá actuar con respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, y atendiendo a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, igualdad, eficiencia y eficacia.

II. Plazo para presentar la denuncia.

6. La denuncia podrá presentarse dentro del plazo de tres años, contados a partir del día siguiente al que se hubieren realizado las conductas denunciadas, o bien, a partir del momento en que éstas hubieren cesado. **La presentación de la denuncia, tendrá el efecto de interrumpir el plazo previsto.**

El Comité de Ética deberá concluir la atención y determinación de cualquier denuncia dentro de un plazo máximo de cuatro meses, contados a partir de su registro en el Sistema SIRDYQ.

III. Requisitos.

7. Las denuncias deberán presentarse mediante escrito dirigido al Comité de Ética, a través de los medios físicos o electrónicos que para el efecto se establezcan, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:
 - I. Nombre de la persona denunciante.
 - II. Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones.
 - III. Nombre y, de ser posible, el cargo de la Persona Servidora Pública de quien se denuncian las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique.
 - IV. Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del ISSTECH, o fuera de las mismas, siempre y cuando afecten los intereses de la institución.

8. Excepcionalmente, la denuncia podrá presentarse verbalmente cuando la persona denunciante no tenga las condiciones para hacerlo por escrito, la Secretaría Ejecutiva deberá auxiliar en la narrativa de los hechos, y una vez se concluya la misma, deberá plasmarla por escrito y firmarse por aquella.
9. El Comité de Ética podrá tramitar denuncias anónimas, siempre que la narrativa permita identificar a la o las personas presuntas responsables y los hechos constitutivos de vulneraciones al Código de Honestidad y Ética o al Código de Conducta, en términos del **numeral 7**.

IV. Recepción y admisión de la denuncia.

10. En un **plazo no mayor a cinco días hábiles**, en caso de que el escrito de denuncia no cuente con alguno de los requisitos establecidos en las fracciones II, III y IV del **numeral 7**, o bien, no sea clara la narración de las circunstancias de modo, tiempo y lugar; por única ocasión, se prevendrá a la persona denunciante a efecto de que subsane la deficiencia, en un **plazo que no deberá exceder de cinco días hábiles**, contados a partir de la notificación correspondiente, con el apercibimiento de que, de no cumplir en tiempo y forma, no se dará trámite a la denuncia.
11. Una vez que el Comité corrobore el cumplimiento de los requisitos para su admisión previstos en el **numeral 7 y 8**, la Secretaría Ejecutiva deberá registrar en el Sistema SIRDYQ la información básica de la misma, entre la cual deberá constar:
 - I. La fecha de los hechos denunciados.
 - II. El nombre y puesto de las personas denunciantes y denunciadas.
 - III. El sexo y grupo de edad de las personas denunciantes y denunciadas.
 - V. El principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado.
12. Una vez desahogada la prevención, o bien, se estime que la denuncia cumple con los requisitos previstos en los **numerales 7 y 8**, **dentro de los tres días hábiles** siguientes, la Secretaría Ejecutiva, procederá a realizar la propuesta de acuerdo, que se someterá a los integrantes del Comité de Ética, a efecto de que estos analicen la denuncia y se proceda a realizar la sesión correspondiente, en la que se decidirá:
 - I. Acordar dar trámite o no a la denuncia respectiva.
 - II. Analizar la conveniencia de emitir medidas protección y, en su caso, las propondrá al Órgano Administrativo correspondiente.
 - III. De ser procedente, se turnará a una Comisión conformada por integrantes del Comité de Ética, quienes se encargarán de dar el trámite correspondiente, hasta presentar el proyecto de determinación, así como los ajustes que en su caso correspondan.
13. En las denuncias por discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, el análisis deberá realizarse, además, de conformidad a los respectivos protocolos.
14. No se dará trámite a la denuncia cuando:
 - I. No cumpla con los supuestos previstos en el numeral 6 de este procedimiento.
 - II. La persona denunciante no desahogue la prevención en tiempo, o lo haga de forma deficiente, dejando subsistente la causa que motivó la prevención.
15. En tales casos, el expediente se tendrá por concluido y deberá ser archivado por el **Comité de Ética**, previa notificación a la persona denunciante en un **plazo no**

mayor a tres días hábiles y actualizando su estado en el Sistema SIRDYQ.

V. Acumulación de denuncias.

16. El Comité de Ética, de oficio o a petición de parte, podrá acordar la acumulación de dos o más denuncias en los casos en que:
- Las personas denunciantes y denunciadas sean las mismas, aun cuando se trate de conductas diversas.
 - Las personas denunciantes sean distintas, pero se trate de la o las mismas personas denunciadas, a las que se le atribuyan conductas similares.

VI. Notificación de acuerdos.

17. Los acuerdos que se emitan dentro del trámite del procedimiento **deberán ser notificados** dentro de los **tres días hábiles siguientes a su emisión**.
18. Las notificaciones por medios electrónicos harán las veces de una notificación personal, por lo que los plazos comenzarán a correr al día siguiente de que sean enviadas.

VII. Causales de conclusión y archivo de expediente.

19. Admitida la denuncia, el Comité de Ética en cualquier momento del procedimiento, podrá concluirlo y archivar el expediente en los siguientes supuestos:
- Fallecimiento de la persona denunciante, siempre y cuando el Comité de Ética no cuente con elementos probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos denunciados en contra de otras personas.
 - Durante el procedimiento, se advierta que la denuncia no cumple con los supuestos previstos en el **numeral 3**.
 - Que como resultado de la indagación inicial no se cuenten con elementos que apunten a la existencia de una vulneración al Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta.
 - Fallecimiento o separación del servicio público de la persona denunciada, siempre y cuando, del análisis del asunto no se desprendan elementos para emitir una recomendación general.

VIII. Incompetencia del Comité para tomar determinaciones.

20. Cuando los hechos denunciados no sean competencia del Comité de Ética, la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva procurará orientar a la persona denunciante, indicándole la o las instancias a las que podrá acudir para tales efectos.
21. Cuando el Comité de Ética no pueda conocer de un asunto en razón de que las personas denunciadas no son servidoras públicas, éste analizará las conductas referidas en el escrito y podrá adoptar las medidas pertinentes para prevenir la comisión de dichas conductas o continuación de las mismas, a través de

mecanismos de sensibilización y difusión.

IX. Medidas de Protección que puede solicitar el Comité.

22. En cualquier momento, el Comité de Ética podrá solicitar al Órgano Administrativo correspondiente, medidas de protección a denunciados, cuando así lo consideren, atendiendo a la naturaleza de los hechos denunciados.
23. Las medidas de protección, podrán emitirse de oficio o a petición de la parte interesada, sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos denunciados y, atendiendo a las circunstancias del caso.
24. De forma enunciativa y no limitativa, las medidas de protección podrán consistir en:
 - I. La reubicación física, cambio de Órgano Administrativo, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona denunciada.
 - II. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
 - III. Cualquier otra que establezcan los protocolos especializados y demás instrumentos normativos en la materia.En la implementación de las referidas medidas, el Comité de Ética deberá contar con la anuencia de la presunta víctima y del titular del Órgano Administrativo correspondiente.
25. Las medidas de protección tendrán por objeto:
 - I. Procurar la integridad de las personas implicadas en el procedimiento.
 - II. Evitar para la persona denunciante, la revictimización, perjuicios de difícil o imposible reparación, así como la vulneración de derechos humanos.
 - III. Impedir la continuación o reiteración de las conductas u omisiones denunciadas.
26. En el acuerdo emitido por el Comité de Ética para la solicitud de medidas de protección, se especificarán:
 - I. Las causas que motivan la medida.
 - II. El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar.
 - III. La o las personas que se protegerán.
 - IV. Las Personas Servidoras Públicas o los Órganos Administrativos a los que se les deberá notificar la medida, a fin de que, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuven a su cumplimiento.

X. Investigación.

27. El Comité de Ética, a través de la Presidencia, podrá solicitar la información que estime necesaria a los Órganos Administrativos del ISSTECH, así como a las Personas Servidoras Públicas que considere, a excepción de las personas involucradas en la denuncia, a efecto de contar con elementos probatorios que le permitan advertir la existencia de probables vulneraciones al Código de Honestidad y Ética o al Código de Conducta.
28. Realizada la indagación inicial, si advierte elementos que apunten a probables vulneraciones al Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta, se notificará a la parte denunciada sobre la existencia de la denuncia en su contra, así como las conductas que se le atribuyen, a efecto de que, en **un plazo no mayor a seis días**

7

Los nombres y firmas corresponden al acto de aprobación del Protocolo de atención de Denuncias presentadas ante el Comité de Ética por presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética y al Código de Conducta Institucional.(CEPCI).
31 de mayo del 2022

hábiles, señale por escrito lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente las pruebas que considere necesarias, en términos del numeral 34 de los presentes Lineamientos, las cuales deberán estar directamente relacionadas con los hechos Denunciados.

29. En caso de no contar con elementos que apunten a la existencia de una probable vulneración al Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta, deberá notificar a la parte denunciante el resultado de su indagación, señalando las razones que sustenten la determinación de conclusión y archivo del expediente.

XI. Pruebas.

30. Las pruebas en el procedimiento podrán consistir en:
- I. Documentos en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros.
 - II. Testimonial, a cargo de personas con conocimiento directo de los hechos narrados, pudiendo ofrecer dos testigos preferentemente, por cada una de las personas involucradas en la denuncia, en cuyo caso, la persona que solicite la prueba deberá señalar los nombres y presentarlos a la comparecencia que se señale para el desahogo de la misma.
31. Las pruebas ofrecidas por las personas involucradas en la denuncia deberán estar relacionadas directamente con los hechos manifestados, de modo que puedan constatar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaron.

XII. Cita a entrevista de las personas involucradas.

32. Una vez concluido el plazo señalado en el numeral 31, el Comité de Ética citará a entrevista a las personas involucradas en la denuncia, **en una fecha que no deberá ser posterior a los diez días hábiles**. A la conclusión de cada entrevista, firmarán un acta en la que se asentarán las manifestaciones desahogadas.
33. En el citatorio a entrevista que emita el Comité de Ética, deberá apercibirse a la persona denunciada, que, en caso de no acudir a la diligencia, de forma justificada, se le citará hasta por una segunda ocasión a través de la persona titular del Órgano Administrativo en que se encuentre adscrita.
34. El Comité de Ética deberá garantizar que la o las entrevistas sean celebradas por separado, de modo que las personas involucradas en la denuncia no se encuentren en la misma diligencia o que se tenga algún contacto entre ellas.
35. Lo dispuesto en los numerales 36 al 38 será también aplicable para el desahogo de las pruebas testimoniales que en su caso ofrezcan las personas involucradas en la denuncia, en lo que corresponda, o cuando el Comité de Ética las estime necesarias a fin de allegarse de los medios para emitir su determinación.

XIII. Mediación.

36. Cuando los hechos denunciados afecten la esfera personal de la parte denunciante

y no así al ejercicio del servicio público, el Comité de Ética a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la denuncia a mediación, **en un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores al cierre de entrevistas**, en cuya diligencia deberán estar presentes la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva, quien fungirá como mediadora, y la persona representante del Órgano Interno de Control ante el Comité de Ética, a fin de coadyuvar en la diligencia de mediación; lo anterior a efecto de solucionar el conflicto planteado.

37. Por ningún motivo podrán ser materia de mediación, los actos u omisiones en los que se estime la posibilidad de propiciar situaciones de revictimización, así como en aquellos casos de discriminación, acoso y hostigamiento de carácter sexual, considerando lo dispuesto en los Protocolos y normas especializadas.
38. Durante la mediación deberá procurarse facilitar el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, emitiéndose constancia por escrito de la diligencia.
39. En el desarrollo de la sesión, se invitará a las personas involucradas a reflexionar y realizar juicios éticos respecto de las conductas imputadas, con el objetivo de arribar a soluciones que pongan fin a los conflictos; lo cual será orientado por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva, debiendo actuar con liderazgo e imparcialidad.
40. De no existir acuerdo de mediación entre los involucrados, el Comité de Ética deberá desahogar las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, a efecto de elaborar el proyecto de determinación correspondiente.
41. Una vez llegado a un acuerdo, se hará constar mediante acta que deberá ser firmada por las personas involucradas, así como por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva y la persona que represente al Órgano Interno de Control ante el Comité de Ética, quedando a disposición de las primeras una copia del documento descrito.
42. Dicha acta se hará de conocimiento del Comité de Ética en la sesión inmediata a la que haya lugar y se dará por concluido el asunto en cuestión.
43. El Comité de Ética deberá verificar el cumplimiento de las acciones comprometidas en el acuerdo de mediación, y en caso de incumplimiento, podrá acordar la reapertura del expediente y emitir una determinación en términos de los presentes Lineamientos.

XIV. Valoración de las pruebas.

44. La valoración de las pruebas se orientará con miras a acreditar o no, los hechos señalados por las personas involucradas, con la finalidad de sustentar la determinación correspondiente; en los asuntos en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual, además se deberá observar lo previsto en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
45. En caso de que cualquiera de las personas involucradas no presente pruebas o no acuda a la entrevista, el Comité de Ética deberá emitir su determinación con base en los elementos que se encuentren a su disposición.

XV. Determinaciones del Comité de Ética.

46. Desahogadas las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, el Presidente a través de la Secretaría Ejecutiva, contará con **diez días hábiles para elaborar el proyecto de determinación** y someterlo a consideración del Comité de Ética; el cual deberá contener:
- I. El análisis puntual de todos los hechos y conductas denunciadas, y la valoración de cada una de las pruebas que en su caso hayan sido ofrecidas.
 - II. Los fundamentos legales correspondientes, señalando los principios, valores o reglas de integridad del Código de Honestidad y Ética o del Código de Conducta, que hubieren sido vulneradas.
 - III. El sentido de la determinación.
47. Una vez presentado el proyecto, el Comité de Ética contará con un plazo de diez días hábiles, contados a partir de que éste le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.
48. En los casos en que se haya conformado una comisión, ésta será quien elabore el proyecto de determinación, y de igual forma lo someterá a consideración del Comité de Ética, en el tiempo y forma establecido en el párrafo primero de este artículo.

Las determinaciones de los Comités de Ética podrán consistir en:

- I. Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta.
 - II. Recomendaciones generales cuando el Comité de Ética advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varios Órganos Administrativos.
 - III. Dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Honestidad y Ética o al Código de Conducta correspondiente; o bien, por configurarse alguno de los supuestos previstos en el **numeral 19**.
49. Las recomendaciones señaladas en las fracciones I y II, del numeral 52, deberán estar orientadas a realizar acciones de capacitación, sensibilización, difusión o mejora de procesos, a fin de evitar que las vulneraciones identificadas sigan ocurriendo.
50. Cuando el Comité de Ética advierta elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, dará vista al Órgano Interno de Control del Ente Público.
51. Una vez que el Comité de Ética emita sus determinaciones, éstas deberán ser notificadas a las personas denunciantes y denunciadas, así como a los superiores jerárquicos de cada una de ellas en **un plazo no mayor a tres días hábiles**.
52. Las recomendaciones deberán hacerse de conocimiento de la persona titular del Órgano Administrativo en el que se encuentre adscrita la persona a quien se hubiere emitido la recomendación.
53. Las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética, deberán observar lo siguiente:
- I. Tratándose de recomendaciones orientadas a acciones de capacitación y sensibilización, éstas deberán estar dirigidas:

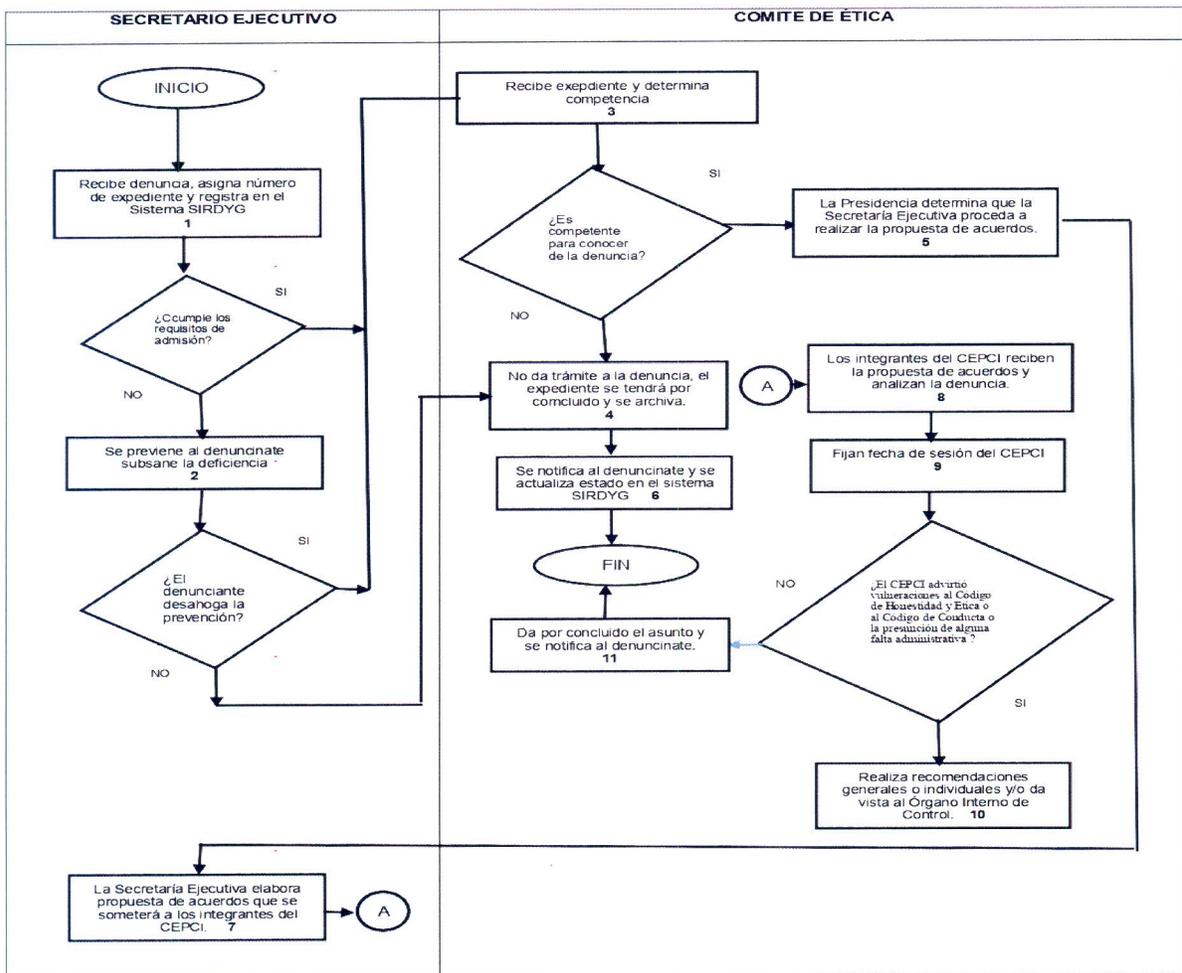
- a) A las personas que hubieren cometido las vulneraciones al Código de Honestidad y Ética o Código de Conducta, cuando se trate de recomendaciones individuales; en cuyo caso, se notificará para conocimiento a las titulares de los Órganos Administrativos a los que se encuentren adscritas.
- b) A las personas titulares del Órgano Administrativo, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.
- II. En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, éstas deberán aplicarse de manera generalizada en el Órgano Administrativo respectivo, en términos del Capítulo III del Título Cuarto de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- III. Tratándose de recomendaciones de mejora, éstas deberán dirigirse a las personas titulares del Órgano Administrativo de que se trate.
54. En caso de reiteración de conductas, la recomendación correspondiente deberá extender sus efectos no sólo a las personas denunciadas, sino a sus superiores jerárquicos hasta las personas titulares del Órgano Administrativo o equivalente.
55. Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares del Órgano Administrativo, tendrán cinco días hábiles para comunicar al Comité de Ética su adopción.
56. El Órgano Administrativo contará con un plazo no mayor a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que se diera parte al Comité de Ética, para implementar las acciones conducentes.
57. En caso que alguna Persona Servidora Pública decida no atender una recomendación emitida por el Comité de Ética, deberá comunicarlo a éste dentro de un plazo no mayor a diez días hábiles, mediante escrito en el que justifique su decisión, con copia a su superior jerárquico.
58. El Comité de Ética llevará a cabo una estadística que refleje, por Órgano Administrativo, el número de recomendaciones emitidas, así como el de aquellas que fueron cumplidas o no; misma que deberá incorporarse en el informe anual del CEPCI.

XVI. Atención de Consultas en Materia de Conflictos de Interés.

59. Cualquier Persona Servidora Pública del ISSTECH podrá dirigir consultas en materia de Conflictos de Interés al Comité de Ética, las cuales deberán:
 - I. Presentarse por escrito, en formato físico o electrónico.
 - II. Señalar nombre y medio electrónico para recibir notificaciones.
 - III. Hacer un planteamiento claro y sucinto.
 - IV. Adjuntar a su escrito los documentos o evidencias vinculadas con los hechos y motivos de la consulta.
60. Recibida la consulta, la Secretaría Ejecutiva deberá registrarla en un plazo no mayor a dos días hábiles y verificará que cumpla con los requisitos señalados en el artículo anterior.
61. En caso de que la consulta no cumpla con los requisitos antes señalados, se requerirá a la persona consultante, a efecto de que subsane o aclare la deficiencia

- dentro de un plazo de tres días hábiles; en caso contrario, no se dará trámite a la consulta, señalando las causas respectivas.
62. El Comité de Ética remitirá la consulta a la Secretaría a fin de que ésta emita la respuesta correspondiente; la cual, en su caso podrá solicitar mayores elementos para mejor proveer.
 63. En lo no considerado en este procedimiento se apegará a lo regulado por los Lineamientos, Código de Honestidad, Protocolo respectivo y demás normatividad aplicable a la materia.

**DIAGRAMA DE FLUJO
ATENCIÓN DE DENUNCIAS**



FIRMAN DE CONFORMIDAD POR EL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL ISSTECH (CECPI)

INTEGRANTES TITULARES DESIGNADOS


C.P. Keiko Tania Yamamoto Nagano
Presidenta


Lic. Jorge Límbano Moreno Villatoro
Secretario Ejecutivo


Lic. María Alejandra Gutiérrez Clemente
Secretaria Técnica


C.P. Annabell García Cruz
Integrante Titular y Representante del Órgano Interno de Control

INTEGRANTES TITULARES LECTOS


Lic. Claire Escandón Montes de Oca
Integrante Titular


Lic. Ruviel Pérez Sánchez
Integrante Titular


Lic. Lorena Susana Orantes Álvarez
Integrante Titular

"Protocolo de Atención de Denuncias presentas ante el Comité de Ética por presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética y al Código de Conducta Institucional", aprobado en la Cuarta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del ISSTECH, el día 31 (treinta y uno) de mayo del 2022 (dos mil veintidos)..