

4 GUÍA PRÁCTICA PARA EL TRÁMITE DE CONFLICTOS DE INTERESES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA



UNIÓN EUROPEA



cooperación
alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



TRANSPARENCIA
POR COLOMBIA

CAPÍTULO TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

GUÍA PRÁCTICA PARA EL TRÁMITE DE CONFLICTOS DE INTERESES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Esta guía práctica se produce en el marco del proyecto Transparencia para la Paz y el Desarrollo, puesto en marcha por Transparencia por Colombia con la ayuda financiera de la Comunidad Europea y la embajada de la República Federal de Alemania

CORPORACIÓN TRANSPARENCIA POR COLOMBIA

Junta Directiva

Rosa Inés Ospina Robledo
Alejandro Linares Cantillo
Esperanza González Rodríguez
Eulalia Arboleda de Montes
Fernando Jaramillo Giraldo
Daniel Perea Villa
Fernando Cortés Mcallister
Ángela Escallón Emiliani

Consejo Rector

Rosa Inés Ospina Robledo
Andrés Echavarría Olano
Rodrigo Gutiérrez Duque
Alejandro Linares Cantillo
Margarita Garrido Otoyá
José Alejandro Cortés Osorio
Carlos Angulo Galvis

Directora Ejecutiva

Elisabeth Ungar Bleier

Dirección general y coordinación

Marcela Restrepo Hung
Directora del Área de Sector Público

Gerardo Andrés Hernández Montes
Director del Área de Ciudadanía

Ana Paulina Sabbagh Acevedo.
*Coordinadora General, Programa
Transparencia para la paz y el desarrollo*

Autor

Sandra Ximena Martínez Rosas

Edición

Eduardo Arias



Corporación Transparencia por Colombia
PBX: (571) 6100822 | Fax: (571) 6396266
Carrera 45A # No. 93-61
Bogotá – Colombia
transparencia@transparenciacolombia.org.co
www.transparenciacolombia.org.co
@transparenciaco

Agradecimiento especial:

A los servidores públicos y ciudadanos de los municipios de Bucaramanga, Piedecuesta, Barrancabermeja y a la Contraloría de Bucaramanga; a la gobernación de Norte de Santander, las alcaldías de Cúcuta, los Patios; y a la gobernación de Cundinamarca y las alcaldías de Sopó, Madrid, y Mosquera, quienes aportaron con su valioso conocimiento al perfeccionamiento de esta caja de herramientas que busca promover la Transparencia y la Lucha Contra la Corrupción.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la Corporación Transparencia por Colombia y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea o la Embajada de la Republica Federal de Alemania.



CONTENIDO

Introducción	7
1) ¿Qué es el conflicto de intereses?	9
a. Definiendo el conflicto de intereses	9
b. Conceptos claves	11
c. ¿Por qué es necesario tramitarlos?	13
2) ¿Cómo se regulan?	14
a. Convenciones internacionales	15
b. Marco normativo nacional	17
c. Códigos de Ética	21
3) ¿Cómo tramitar los conflictos de intereses?	22
a. Situaciones y actividades que pueden llevar a que se configuren conflictos de intereses	23
b. Formatos a diligenciar	26
c. Declaraciones y recusaciones	27

4) Puesta en práctica: Paso a paso para el trámite de los conflictos de intereses	30
Paso 1. Entender qué son los conflictos de intereses	30
Paso 2. Conocer el marco normativo que rige los conflictos de intereses en la entidad	31
Paso 3. Asegurar que el trámite de los conflictos de Intereses esté contemplado dentro del Código de Ética de la entidad	32
Paso 4. Identificar situaciones vulnerables para la entidad	32
Paso 5. Declarar los conflictos de intereses	33
Paso 6. Asegurarse de tener toda la información trámite de cada conflicto de intereses, sistematizada y disponible	34
<hr/>	
Conclusiones	35
<hr/>	
Bibliografía	36
<hr/>	
Anexo	38
<hr/>	



INTRODUCCIÓN

El conflicto de intereses surge cuando una decisión o una circunstancia llevan a crear una condición que favorece los intereses privados donde deben prevalecer los públicos, o a amenazar parcial o permanentemente la satisfacción de ese interés público. Por ejemplo: un alcalde tiene que decidir sobre una licitación en la que participa una empresa de su familia; el dueño de un colegio es nombrado Secretario de Educación municipal; un ministro nombra un familiar en una institución a su cargo; un funcionario hace un contrato de asesoría con una empresa proveedora de la dependencia donde trabaja.

El conflicto de intereses se presenta tanto en empresas e instituciones privadas como en entidades públicas, pero es en estas últimas donde puede ser más grave porque afecta el interés general. Por eso es preciso evitar que se tomen decisiones o se impulsen procesos que puedan generar conflictos de interés (nombrar familiares o amigos en cargos claves, comprar propiedades en zonas donde las propias decisiones pueden valorizarlas, abrir concursos o procesos de contratación en fechas, condiciones o zonas donde los intereses del funcionario o su familia se puedan beneficiar, utilizar información privilegiada para adquirir bienes y servicios, etc).

Las actitudes que se toman con respecto a los conflictos de intereses en el servicio público suelen ser muy variadas. Al ser una situación inevitable e inherente a los seres humanos, es muy difícil de controlar, puesto que implica sopesar los intereses privados de los servidores públicos y la garantía del bienestar general. Sin embargo, un conflicto de intereses que no se resuelve de manera adecuada puede dar como resultado conductas corruptas como el abuso de un cargo público, el tráfico de influencias, amiguismo o nepotismo, o abuso de

confianza, entre otras. Además, la confianza de los ciudadanos en la integridad de las instituciones públicas también se ve seriamente afectada¹.

Para el trámite efectivo de los conflictos de intereses es necesario conocer, comprender y cumplir con las normas y marcos regulativos. Sin embargo, es igualmente importante promover y adoptar buenas prácticas para evitar la aparición de los conflictos o facilitar su resolución, y siempre buscando que sea el bienestar general el que prevalezca por encima del interés particular.

Así las cosas, es importante promover en las entidades públicas la adopción de políticas y prácticas que se enfoquen en identificar, gestionar y resolver de manera transparente, oportuna y efectiva estos conflictos de intereses. Para esto se requiere, como mínimo, responder claramente las siguientes preguntas²:

1. ¿Qué es el conflicto de intereses?
2. ¿Cuál es el marco normativo (nacional e internacional) que lo regula?
3. ¿Cuál es el proceso para tramitar esta clase de conflictos?

Esta guía presenta en tres pasos los estándares para tramitar los conflictos de intereses en la gestión administrativa desde una perspectiva práctica y fácil de comprender. La guía aborda elementos concretos para dar respuesta a estas preguntas a partir de ejemplos concretos y propone ejercicios para ponerlos en práctica. También ofrece formatos que les permiten a los servidores públicos trabajar en el fomento de una cultura de integridad, ética y búsqueda del bienestar general.

Teniendo en cuenta el orden directivo de las entidades a las que está dirigida, se propone que su aplicación esté directamente liderada por la máxima autoridad con el apoyo directo del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en cada entidad y que a través de ellos, se conforme una comisión especial para la implementación efectiva del régimen de los conflictos de intereses.

1 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, Managing Conflict of Interest in Public Sector. A Tool Kit. 2005. Página 9 (traducción propia).

2 A nivel internacional todos los marcos regulatorios y las propuestas para tramitar los conflictos de intereses toman como mínimo estos aspectos. Véase: Transparency International. Conflict of Interests in Public Procurement. Helpdesk answers, 2013. Página 2.

1

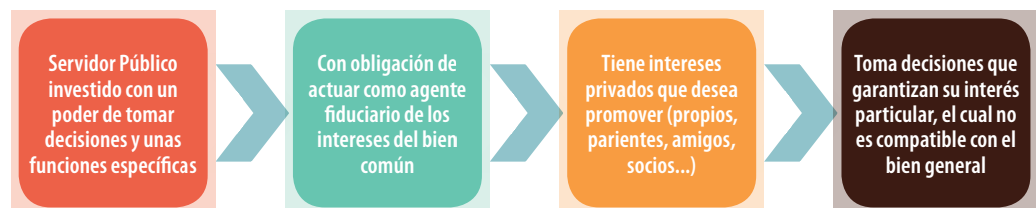
¿QUÉ ES EL CONFLICTO DE INTERESES?

AL CÓMO SE DEFINE

Hay diversas formas de definir el conflicto de intereses; en todas sus acepciones entran los mismos componentes: servidor público, intereses privados en conflicto con el bienestar general y toma de decisiones que anteponen el interés privado: “El conflicto de intereses hace referencia a aquellas situaciones de orden moral y económico que pueden impedirle a un servidor público actuar en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares en los grados indicados en la ley, se vean igualmente beneficiados”¹.

GRAFICO 1

ESQUELETO DESCRIPTIVO DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES



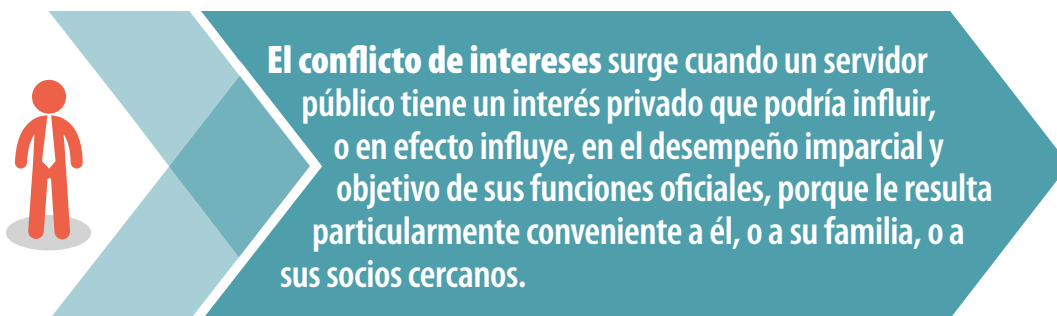
Fuente: Elaboración propia

³ Definición tomada del Estudio de casos sobre el Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses en los Consejos Municipales, elaborado por Transparencia por Colombia en el año 2011. Véase el multimedia: http://transparenciacolombia.org.co/conflictointeresesconsejos/pdf/conflicto_intereses.pdf.

En otras palabras, el conflicto de intereses surge cuando los servidores públicos tienen que tomar decisiones en sus trabajos que pueden afectar sus intereses privados, viéndose influenciados por consideraciones personales para hacerlo o no. Estas consideraciones personales pueden estar directamente ligadas con intereses propios, de sus familiares, amigos y/o socios cercanos. Además, pueden tener que ver con intereses profesionales, comerciales o expectativas a futuro de beneficios extra, sean estos económicos o de ascenso laboral, entre otros.

Otra definición para el conflicto de intereses promovida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, es la siguiente: “Un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”⁴. En esta, el conflicto de intereses existe pero no se determina si en efecto el conflicto influyó o no en la toma de decisiones.

Así pues, tomando en cuenta las definiciones anteriores, para efectos de esta guía se propone la siguiente definición para el conflicto de intereses:



Ejemplos

Además de las relaciones personales y familiares, el aumento de la cooperación entre el sector público y el sector privado ha ampliado las oportunidades para que surjan conflictos de intereses en otras áreas⁵:

- Un servidor público que tiene afiliaciones con otras organizaciones, o es parte de la asamblea de una organización sin ánimo de lucro que recibe fondos de una agencia del Estado.
- Una persona que pasa de ser servidor público a trabajar en una empresa privada que tiene relaciones comerciales con la entidad en la que antes trabajaba.
- Un Secretario de Planeación y Obras Públicas de una alcaldía municipal o de una gobernación departamental, que en el ejercicio de sus funciones de ejecutar los programas de construcción, reconstrucción y remodelación de vías, decide entregar de manera privilegiada información al respecto a un consorcio de constructores en el cual su familia tiene acciones.

⁴ Esta definición se basa en la que presenta la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE.

⁵ Véase: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE. Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service, Policy Brief. Septiembre 2005. Página 2, traducción propia.

- **Un servidor público que debe decidir sobre un concurso para el nombramiento de funcionarios en entidades prestadoras de servicios municipales o departamentales (hospitales o colegios, por ejemplo), toma decisiones para favorecer a un amigo que está participando, sin considerar en igualdad de condiciones a los demás concursantes.**

Los tres primeros ejemplos ilustran situaciones en las cuales se presentan conflictos de intereses evidentes, pero hay un elemento adicional en la definición de los conflictos de intereses; la percepción ciudadana; es decir cuando el interés privado del funcionario es tal que parece influir, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales. En este caso, aunque se tomen decisiones adecuadas, la percepción de la opinión pública de que prevaleció el interés privado en la toma de las mismas, puede resultar igualmente dañino para la confianza y legitimidad de una entidad.

B CONCEPTOS CLAVE

Antes de continuar con los siguientes pasos de esta guía es importante abordar brevemente otros conceptos claves para ampliar la comprensión del conflicto de intereses: la tensión que genera una pugna entre el interés general y los intereses privados; la función pública y el servidor público, inhabilidades y, además, el significado de los términos conflicto, corrupción y transparencia e integridad.

Interés general vs. intereses privados

- Como ya se mencionó, los seres humanos tendemos a comportarnos de manera egoísta. Hacemos cálculos racionales costo –beneficio para servir a nuestros propios intereses. Sin embargo, no solo esto moviliza las acciones humanas. También hay intereses comunitarios y altruistas.
- Para aclarar este punto, el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (Buenos Aires, 1981) aborda la noción del interés general vs el interés privado de la siguiente forma: “El interés general es aquel basado en el bien público; la conveniencia de la mayoría frente al egoísmo de cada cual, que ha de prevalecer en caso de Conflicto de Intereses entre el individuo y la sociedad, entre el particular y el Estado...”. El interés privado, por otra parte, es “... la conveniencia individual de una persona frente a otra. El bien de los particulares contrapuesta al de la colectividad, al social.”⁶

Función Pública⁷

- Se entiende por Función Pública “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural o en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.

⁶ Transparencia por Colombia. Documento Guía, Trámite de Conflicto de Intereses en el Congreso de la República. Embajada de los Países bajos. Documento PDF. 2011. Páginas 3 y 4.

⁷ La definición genérica que acá se presenta es la que recoge la Ley Modelo de la OEA para la Declaración Intereses, Ingresos, Activos y Pasivos de quienes desempeñan funciones públicas. Puede consultarse en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_declaracion.pdf.

Servidor Público

- El Artículo 123 de la Constitución Política nacional define a los servidores públicos de la siguiente forma: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.

Inhabilidad⁸

- La inhabilidad es la incapacidad, o las circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público o que impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, por ejemplo porque se está inmerso en un conflicto de intereses. La finalidad de las inhabilidades es garantizar la idoneidad, moralidad, probidad y eficacia en el ejercicio de cargos o funciones públicas. De igual forma son una garantía de que el comportamiento anterior o el vínculo familiar no afectarán el desempeño del empleo o función.

Conflicto

- Conflicto básicamente indica choque o enfrentamiento. Sólo puede haber choque entre dos fuerzas, intenciones o acciones cuando éstas van en sentido contrario. Esto supone que el fin del conflicto es una suma cero donde uno gana y el otro pierde. En el proceso, sin embargo, es necesario dar lugar a la discusión, análisis y reflexión para que posteriormente una de las fuerzas ceda el paso a la otra. Cuando se trata de conflictos de orden moral, se entiende que los fines enfrentados tienen valores morales contrarios. Ambos no pueden ser buenos ni malos, uno es bueno y el otro malo⁹.

Corrupción

- De manera general la corrupción se puede definir como el “abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones”¹⁰. Este detrimento del patrimonio público implica la disminución, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público¹¹.

Para contextualizar esta definición es importante mencionar que la corrupción en el sector público implica “aprovechar para beneficio privado, económico, o de otra índole, los recursos públicos por parte de gobernantes, funcionarios y personas, empresas u organizaciones del sector privado o no gubernamental: en el caso de los gobernantes se trata además de un mal uso del poder encomendando”¹².

La principal diferencia entre la definición del conflicto de intereses y la corrupción es que en el primer caso hay una situación que tiene el potencial de convertirse en corrupción de no ser tramitado de manera adecuada, pero en sí misma la situación no es ilegal. En el segundo, implica la ocurrencia

⁹ Argandoña Antonio. Conflicto de intereses: el punto de vista ético. IESE, Business School, Barcelona, 2004. Página 14.

¹⁰ Esta definición promovida por el movimiento internacional de lucha contra la corrupción, Transparencia Internacional, también ha sido acogido por Transparencia por Colombia.

¹¹ Ley 734 de 2002. Código Único Disciplinario. Artículo 38, parágrafo 2.

¹² Véase: Maldonado Alberto. “Lineamientos y Recomendaciones para Elaborar Políticas Territoriales de Lucha contra la Corrupción”. Departamento Nacional de Planeación, Unión Europea y Transparencia por Colombia, noviembre 2013. Página 15.

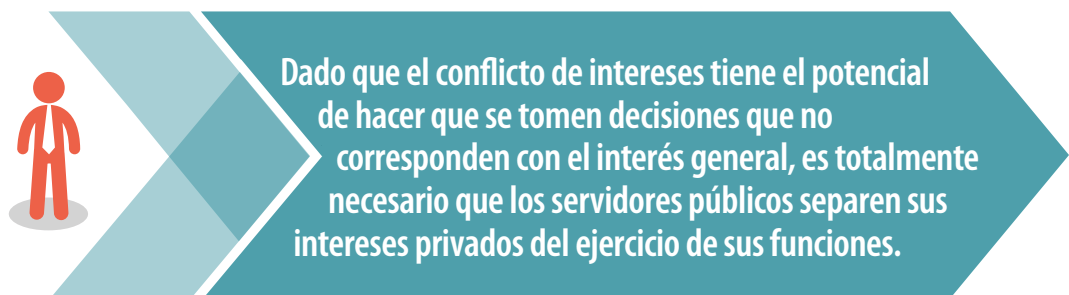
efectiva de un hecho de corrupción el cual puede manifestarse en variadas prácticas (algunas de las cuales se encuentran tipificadas como delito en la legislación colombiana), por ejemplo: manipulación de los procesos electorales, manipulación de las decisiones normativas en todas las ramas del poder y órganos de control, apropiación directa de dinero y bienes públicos, manipulación de los procesos contractuales, manipulación de las funciones ejecutivas y de prestación de servicios y trámites, obtención de utilidades con base en información reservada y enriquecimiento ilícito, entre otras¹³.

Transparencia e Integridad

- » Los servidores públicos deben estar dispuestos a rendir cuentas y justificar sus decisiones y actos oficiales a la autoridad competente y a la ciudadanía. La transparencia se puede definir como los escenarios de visibilidad para rendir cuentas y ofrecer información respecto a los actos y decisiones en el desempeño de las funciones públicas. Por esta razón, para el trámite adecuado de los conflictos de intereses es indispensable que los servidores públicos los declaren de manera transparente, como una iniciativa propia y no porque se vean presionados y no les quede otra alternativa. Por su parte, la integridad hace referencia al mandato (ético y profesional) que deben tener los servidores públicos para poder tomar decisiones sin que se vean influenciados por sus intereses privados. Así pues, el uso indebido de una posición de servicio público para beneficio propio constituye una violación de la integridad profesional.

¿POR QUÉ ES NECESARIO TRAMITARLOS?

En sentido amplio, todos los ciudadanos, como individuos, tenemos intereses privados que se manifiestan de diversas formas en las decisiones que tomamos. Encontrarse en medio de una situación donde entran en conflicto los intereses personales con el interés general no es ilegal o ilegítimo en sí mismo. Además, no es ilícito obtener un beneficio económico o de otro tipo en el desempeño de una profesión, función o cargo. Para determinar si un beneficio es indebido, es necesario entender que los servidores públicos tienen derecho a su sueldo y a reconocimientos especiales en determinados casos (primas extraordinarias, ascensos, etc.), pero no a ingresos o privilegios adicionales por las decisiones que tomen en el ejercicio de sus funciones. “El beneficio será indebido cuando resulte de la anteposición de un interés propio sobre el interés general, que es el que, en justicia, debería prevalecer”¹⁴.



¹⁴ Op. Cit Argandoña, 2004. Páginas 6 y 7.

2

¿CÓMO SE REGULAN?

Los marcos regulativos buscan que el servidor público cumpla con los requerimientos que la función pública le impone. Entre ellos, dar a conocer de manera transparente sus intereses privados, hacer pública cualquier información sobre sus fuentes de ingresos, el de sus familiares en los grados que indica ley y de amigos o socios. Además, la regulación busca establecer procesos efectivos para identificar los riesgos y hacer frente a los conflictos de intereses en el ejercicio de las funciones públicas, así como fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas y seguimiento a la gestión¹⁵.



Una de las principales razones para regular el conflicto de intereses es la promoción de la transparencia, la integridad y la honestidad de los servidores públicos, reduciendo a la vez, algunos riesgos de corrupción en la función pública.

En Colombia la regulación del conflicto de intereses parte del nivel constitucional y se desarrolla a partir de normas específicas, la cuales también dan cuenta de acuerdos y compromisos asumidos por el gobierno mediante la adhesión

¹⁵ La guía para el manejo de los conflictos de intereses en el sector público, desarrollada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, propone algunos elementos centrales para la regulación normativa de esta figura. Véase: Opcit. OCDE 2005.

a convenciones y tratados internacionales que conminan a los Estados a incorporar medidas concretas para su manejo¹⁶.

CONVENIONES INTERNACIONALES

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción¹⁷ y la Convención Interamericana contra la Corrupción¹⁸ reafirman que los Estados parte están obligados a establecer reglas claras para prevenir y perseguir las prácticas corruptas dentro y fuera de los países. Entre éstas se incluyen directrices para que los servidores públicos declaren sus actividades externas, inversiones, activos, regalos y beneficios importantes, que puedan configurar conflictos de intereses con el ejercicio de sus funciones.

Los estándares mínimos y la reglamentación de los conflictos de intereses en gran medida se apalancan en las convenciones ya mencionadas, así como en la Ley Modelo de la OEA¹⁹. La siguiente tabla recoge algunos de los principales elementos regulativos del conflicto de intereses desde estas iniciativas internacionales.

TABLA 1
PRINCIPALES ELEMENTOS REGULATIVOS DEL CONFLICTO DE INTERESES DESDE INICIATIVAS INTERNACIONALES

CONVENCIÓN	CONTENIDO
Guía técnica de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción ²⁰	<p>Transparencia y prevención de conflictos de intereses: Para todos los funcionarios públicos, y según el cargo correspondiente, los Estados parte deben prever disposiciones generales en materia de conflictos de intereses, incompatibilidad y cuestiones afines, partiendo del requisito fundamental de la Convención de que se prohíba a quienes ocupen cargos públicos, por elección o nombramiento, se vean en situaciones en que haya conflictos de intereses, estén en posesión de bienes no declarados y desempeñen funciones o realicen ilícitamente actividades incompatibles.</p> <p>Promoción de la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre los funcionarios públicos: Los Estados parte deben velar por que la promoción de la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre los funcionarios públicos se aborde desde sus aspectos positivos y desde los negativos. En cuanto a los primeros, deben orientar a los funcionarios y apoyar y premiar su conducta ética. Para ello es menester una capacitación apropiada en materia del comportamiento esperado de ellos, tanto en el momento de la contratación como durante su carrera. Todos los funcionarios públicos deben ser debidamente capacitados en la prestación de servicios públicos.</p> <p>Declaración de intereses: Los Estados parte deben establecer normas y medios para que sus funcionarios revelen sus intereses financieros o familiares, los regalos y muestras de hospitalidad. Han de comprometerse a ofrecerles no sólo la posibilidad de notificar o discutir sus preocupaciones respecto de la conducta de sus colegas, sino también de denunciar las presiones o influencias indebidas que pretendan imponerles sus colegas u otras personas, garantizándoles que se preservará la confidencialidad de sus denuncias y que ello no afectará adversamente su carrera.</p> <p>Cargos Vulnerables: Deben evaluar los riesgos en el caso de los cargos o las actividades vulnerables a la corrupción y examinar juntamente con los titulares de esos cargos la manera de proteger a los funcionarios y las actividades. En general, es preciso realizar periódicamente encuestas entre los funcionarios públicos acerca de los riesgos, las amenazas y los aspectos vulnerables de su labor.</p>

Continúa >

- 16 Para ampliar este tema, el documento "Lineamientos y Recomendaciones para Elaborar Políticas Territoriales de Lucha contra la Corrupción", elaborado por Alberto Maldonado para el Departamento Nacional de Planeación, la Unión Europea y Transparencia por Colombia aborda una serie de recomendaciones concretas para incorporar el enfoque de las convenciones internacionales de lucha contra la corrupción en el escenario territorial.
- 17 La Convención (UNCAC), fue adoptada en el año 2003 y aprobada en Colombia por la Ley 970 de 2005. A nivel Internacional es el primer instrumento Jurídico Vinculante de lucha contra la corrupción.
- 18 La Convención Interamericana se suscribió en Caracas en el año 1996 y fue aprobada en Colombia mediante la ley 412 de 1997.
- 19 Organización de Estados Americanos, OEA. Marzo 2013.
- 20 La Guía Técnica de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, desarrollada en el 2010 busca apoyar la implementación de la UNCAC en los Estados parte.

TABLA 1
CONTINUACIÓN

CONVENCIÓN	CONTENIDO
<p>Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción</p>	<p>Finalidad: Artículo 1. “Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción, y promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y bienes públicos”.</p> <p>Medidas con relación al sector público: Procedimientos adecuados y transparentes para la selección y contratación de funcionarios públicos. Adopción de sistemas destinados a promover la transparencia y prevenir conflictos de intereses o a mantener y fortalecer dichos sistemas.</p> <p>Códigos de conducta para funcionarios públicos: Aplicación en los ordenamientos institucionales y jurídicos de los Estados parte, códigos o normas de conducta para el debido cumplimiento de las funciones públicas y adopción de medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios públicos denuncien todo acto de corrupción a las autoridades competentes cuando tengan conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones. Artículo 8. “Cada Estado Parte procurará, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos”.</p>
<p>Ley Modelo sobre Declaración de Intereses, Ingresos, Activos y Pasivos de quienes desempeñan Funciones Públicas.</p>	<p>Definición de Conceptos: Función pública, Funcionario público, bienes, sujetos obligados y grupo familiar.</p> <p>Sujetos Obligados y Obligaciones de declarar: Determinación del alcance y la categoría de los funcionarios obligados a presentar declaraciones de ingresos, intereses y patrimonio y su periodicidad. El Artículo 4 propone los siguientes momentos: i) Al momento de ser nombrado, ii) Cada año durante el servicio, iii) Al finalizar el servicio y; iv) Un año después de haber dejado el servicio. La información debe tener como mínimo el detalle completo de sus datos personales, fecha de diligenciamiento, individualización de la información de sus familiares, detalles de bienes inmuebles en el país y en el exterior, detalle de capital invertido en acciones o títulos, detalle sobre participación en juntas o consejos, entre otros. Se deben desarrollar sistemas y formatos para diligenciar esta información y acopiar la información. Además, el Artículo 9 incluye la prohibición del diligenciamiento de estos formatos a mano.</p> <p>Autoridades competentes: Funcionarios a cargo del seguimiento, verificación y cruce de la información con el desempeño de las funciones públicas. Obligación de crear y mantener actualizado el registro de intereses y promocionar y sensibilizar sobre estas obligaciones.</p> <p>Procedimiento de revisión de Conflicto de Intereses: Artículo 20. “El procedimiento de revisión de conflictos de intereses tendrá por objeto determinar si los intereses declarados por el sujeto obligado son compatibles con el ejercicio de sus funciones, de conformidad con el régimen jurídico aplicable sobre inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de intereses u otros deberes establecidos por la ley”. Artículo 21. “Cuando de la revisión de las declaraciones de intereses, ingresos, activos y pasivos surgieran indicios que configuren potenciales u actuales conflictos de interés, o violaciones actuales o potenciales a las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades u otros deberes legal o reglamentariamente establecidos para el cumplimiento de la función pública, la autoridad competente notificará al sujeto obligado y al organismo en el cual desempeña funciones su opinión y los pasos a seguir, de conformidad con la legislación respectiva, para evitar un eventual conflicto o hacer cesar un conflicto actual”.</p> <p>Sanciones: pueden ser administrativos y/o penales y aplican tanto a los servidores obligados como a los encargados de revisar y actualizar la información.</p>
<p>Convención Interamericana contra la Corrupción</p>	<p>Propósito: Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Partes, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; y Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Partes con el mismo propósito.</p> <p>Medidas preventivas; Adoptar normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas: Artículo 3. “Estas normas deberán estar orientadas a prevenir conflictos de intereses y asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones. Establecerán también las medidas y sistemas que exijan a los funcionarios públicos informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento. Tales medidas ayudarán a preservar la confianza en la integridad de los funcionarios públicos y en la gestión pública”.</p>


Continúa >

TABLA 1
CONTINUACIÓN

CONVENCIÓN	CONTENIDO
Convención Interamericana contra la Corrupción	<p>Actos de corrupción: Artículo VI “a. El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas; b. El ofrecimiento o el otorgamiento, directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para ese funcionario público o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas; c. La realización por parte de un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero; d. El aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualesquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo; y e. La participación como autor, co-autor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo”.</p>

B MARCO NORMATIVO NACIONAL

El conflicto de intereses en Colombia se encuentra regulado en el Régimen de Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses. El Régimen se enfoca en los principios y valores, la búsqueda del interés público y la prevención de la corrupción²¹, mandatos que deben ser acatados por los servidores públicos en todos los ámbitos territoriales.



“La consagración del régimen de inhabilidades e incompatibilidades, se justifica en la prevalencia de los intereses estatales y en los principios y valores de igualdad, moralidad, ética, corrección, probidad, transparencia e imparcialidad que deben imperar en la actuación de los sujetos que desempeñan la función pública, o de quienes aspiran o pretendan acceder a la misma.

En efecto, el desarrollo indigno del poder, la influencia negativa de la posición, el privilegio indebido con olvido del Interés Público, de la legalidad, de la buena administración, del patrimonio público y de la probidad en las actuaciones, constituyen, sin duda, razones para establecer restricciones a la libertad y a los derechos de los sujetos en el ámbito del derecho público, tendientes a evitar la vinculación a la función pública o el ejercicio de ésta en las diferentes ramas del Poder público, de personas cuya conducta o situación pueda ser lesiva a esos intereses, principios y valores”²².

²¹ El Estatuto Anticorrupción – Ley 1474 de 2011 recoge varias de las regulaciones en materia de las prohibiciones para los servidores públicos de tramitar intereses privados. A su vez amplía el ámbito de inhabilidades para los interventores y los contratistas con el Estado.

²² Sentencia de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso Administrativo Radicación 11001-03-15-000-2007. Providencia de 21 de abril de 2009. Consejero Ponente Dr. Mauricio Torres Cuervo.

Véase: Departamento Administrativo de la Función Pública. Cartillas de Administración Pública, Inhabilidades e Incompatibilidades de los Servidores Públicos, versión 2. República de Colombia, 2009. Página 10

Ejemplos

- ▶ Está prohibido a todos los funcionarios públicos contratar con el Estado.
- ▶ Está prohibido a todos los funcionarios públicos contratar con instituciones privadas que manejan o administran recursos públicos.
- ▶ Los servidores públicos representantes de la entidad pública contratante no pueden celebrar contratos con sus parientes en los grados de consanguinidad y de afinidad que indique la ley.
- ▶ Está prohibido a los servidores públicos financiar campañas políticas o promover desde sus cargos la elección de algún candidato.

El Régimen de inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses se fundamenta en la **Constitución Política Nacional**. Frente al ejercicio de las funciones públicas, así como la periodicidad para la declaración de activos, el artículo 122 de la Constitución indica lo siguiente: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento... Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público”*.

Igualmente, el artículo 126 determina los grados de consanguinidad y afinidad que están cobijados por las inhabilidades estipuladas para los servidores públicos: *“Los servidores públicos no podrán nombrar como empleados a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco podrán designar a personas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación. Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos”*. (Ver grados de consanguinidad en la tabla 4 de la página 22)

Por su parte, el **Código único Disciplinario - Ley 734 de 2002** recoge las disposiciones concretas para reglamentar la función pública, que también incluye el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses²³. El trámite de los conflictos de intereses debe empezar por la sujeción a la Ley. Con base en esa premisa, para adoptar buenas prácticas es importante observar algunos de los principales aspectos que, sobre este tema, están reglamentados en el Código²⁴.

²³ El Código Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011 también recoge la definición de conflicto de intereses, las inhabilidades, las causales de impedimentos y recusaciones y el trámite de los mismos.

²⁴ Para profundizar más en el mismo, el Departamento de la Función Pública, de la República de Colombia y la Escuela Superior de la Administración Pública, ESAP, han desarrollado manuales de aplicación del mismo. Véase: Cartilla de Administración Pública. 10. Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades de los Servidores Públicos. Bogotá, 2009.

TABLA 2

**LINEAMIENTOS PARA EL RÉGIMEN DEL CONFLICTO DE INTERESES.
CÓDIGO ÚNICO DISCIPLINARIO**

CÓDIGO ÚNICO DISCIPLINARIO- LEY 734 DE 2002	
TEMAS BÁSICOS	CONTENIDO
Título II. La Ley Disciplinaria	
*Sujetos disciplinables/ Cumplimiento régimen de conflicto de intereses	Artículo 22. Garantía de la función pública. “El sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, <u>ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución política y en las leyes.</u> ”
*Sanciones/ Faltas disciplinarias	Artículo 23. La falta disciplinaria. “Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, <u>prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses...</u> ”
*Sanciones/ por acción u omisión	Artículo 27. Acción y omisión. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.
Título IV: Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público.	
* Deberes de los servidores públicos/ Relación con posibles conflictos de intereses	Artículo 34. Deberes. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos: . . . 5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos. 8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho. 15. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos. 23. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la procuraduría general de la nación o a la personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
*Prohibicio- nes de los servidores públicos/ Relación con posibles conflictos de intereses	Artículo 35. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido . . . : 10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente. 18. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación. 22. Prestar, a título particular, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, hasta por un término de un año después de la dejación del cargo o permitir que ello ocurra. (El Estatuto Anticorrupción- Ley 1474 de 2011, amplió este periodo a dos años) 25. Gestionar directa o indirectamente a título personal o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo. 33. Adquirir, por sí o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales. 34. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no esté facultado para hacerlo.
Título IV: Inhabilidades, Impedimentos, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses	
*Definición de conflicto de Intereses/ personal, familiar o de socios.	Artículo 40. Conflicto de intereses. “ <i>Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.</i> ”

Continúa ➤

TABLA 2

CONTINUACIÓN

TEMAS BÁSICOS	CONTENIDO
<p>*Sanciones/ relación con conflicto de intereses</p>	<p style="text-align: center;">Título Único. La Descripción de las Faltas Disciplinarias en Particular</p> <p>Art. 48. Faltas gravísimas:</p> <p>41. Ofrecer el servidor público, directa o indirectamente, la vinculación de recomendados a la administración o la adjudicación de contratos a favor de determinadas personas, con ocasión o por razón del trámite de un proyecto legislativo de interés para el Estado o solicitar a los congresistas, diputados o concejales tales prebendas aprovechando su intervención en dicho trámite.</p> <p>42. Influir en otro servidor público, prevaliéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.</p> <p>45. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con el buen nombre y prestigio de la institución a la que pertenece.</p> <p>46. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto</p>
<p>*Procedimiento para declaración de conflictos de intereses</p>	<p style="text-align: center;">Libro III. Régimen Especial Título III. Impedimentos y Recusaciones</p> <p>Artículo 84. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes: 1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.</p> <p>2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.</p> <p>3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.</p> <p>4. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.</p> <p>5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.</p> <p>6. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.</p> <p>7. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.</p> <p>8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.</p> <p>9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero Civil.</p>
<p>*Procedimiento para declaración de conflictos de intereses</p>	<p>Artículo 85. Declaración de impedimento. El servidor público en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y, si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.</p>
<p>*Procedimiento para declaración de conflictos de intereses</p>	<p>Artículo 86. Recusaciones. Cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar al servidor público que conozca de la actuación disciplinaria, con base en las causales a que se refiere el artículo 84 de esta ley. Al escrito de recusación acompañará la prueba en que se funde.</p>
<p>*Procedimiento para declaración de conflictos de intereses</p>	<p>Artículo 87. Procedimiento en caso de impedimento o de recusación. En caso de impedimento el servidor público enviará, inmediatamente, la actuación disciplinaria al superior, quien decidirá de plano dentro de los tres días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento de las diligencias. Cuando se trate de recusación, el servidor público manifestará si acepta o no la causal, dentro de los dos días siguientes a la fecha de su formulación; vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior. La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida.</p>

B CÓDIGOS DE ÉTICA

Dentro del espectro de normas que reglamentan la prevención y trámite del conflicto de intereses se obliga a las entidades públicas a elaborar **códigos de ética**²⁵. El propósito de esta práctica es que, a partir del conocimiento claro de las funciones y objetivos de la entidad, se ponga en práctica un ambiente de control institucional y se establezcan los parámetros de la ética y la moral que deben primar en el ejercicio de la función pública; los principios y valores de la máxima autoridad o representante legal, de su nivel directivo y de todos los servidores en general; de su cultura organizacional; de las expectativas de la ciudadanía o de alguna de sus partes interesadas a las cuales sirve, y de las relaciones con otras entidades públicas.

Con respecto al código de ética, es necesario que cada entidad identifique unas prácticas efectivas que, de acuerdo con su naturaleza, favorezcan el control y se orienten claramente hacia la prestación de un servicio público con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos, que pongan en evidencia el ambiente ético de la entidad.

25 Para Colombia, la Constitución Política incorporó el concepto del Control Interno como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. Así pues, la Ley 7 de 1993 estableció las normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado, y la Ley 489 de 1998 dispuso la creación del Sistema Nacional de Control Interno. Con el ánimo de estandarizar la implementación del sistema de control interno, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Dirección de Políticas de Control Interno y Racionalización de Trámites, elaboraron una guía práctica que incluye el diseño de acuerdos, compromisos y protocolos éticos, los cuales deben condensarse en el código de ética de cada entidad. Véase: http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_publicaciones?no=579

3

¿CÓMO TRAMITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES?

Identificar las situaciones que pueden llevar a que se constituyan conflictos de intereses no es tarea fácil. Si bien el marco normativo da unas directrices al respecto, es necesario que cada situación se analice en su contexto. Se debe tener en cuenta que “en la práctica el problema del conflicto de intereses está íntimamente relacionado con el sistema político clientelista que funciona en el país, con la dinámica política regional y con la discrecionalidad de quien evalúa los procesos”²⁵.

La siguiente tabla permite visualizar el proceso de prevención y trámite de los conflictos de intereses en la administración municipal y departamental:

TABLA 3

PASOS PARA LA PREVENCIÓN Y TRÁMITE DEL CONFLICTO DE INTERESES

MARCO NORMATIVO SOBRE EL CONFLICTO DE INTERESES	
Medidas preventivas	Identificación de actividades y cargos vulnerables a la configuración de conflictos de intereses.
	Diligenciamiento de Información: Hojas de Vida, Declaración de activos, Declaración de Intereses Privados
	Frecuencia de actualización de esta información.
	Definición de sistemas de seguimiento y encargados de validación.
	Publicación de la información: Hojas de vida, Registro de Intereses Privados
Medidas para Tramitarlos	Medidas e iniciativas para capacitar y sensibilizar a los servidores públicos sobre este tema
	Procedimientos para declarar conflictos de intereses
	Procedimientos para recusar
	Publicación de la información: Declaraciones de Conflictos

²⁵ Transparencia por Colombia. Elementos para fortalecer un Sistema Nacional de Integridad. Libro de Consulta, adaptación para Colombia. 2003. Capítulo 20 página 88.

Respecto a la divulgación pública de la información, por razones de seguridad y privacidad en Colombia no es posible dar a conocer al público las declaraciones de renta y patrimonio. No obstante, una posición común desde los lineamientos de las convenciones internacionales es que los países hagan obligatoria la divulgación de las declaraciones de intereses y activos, excluyendo la información que pueda violar los derechos de privacidad.



Esta guía propone el diligenciamiento de un formato de declaración de intereses privados, que va más allá de la declaración de rentas, detallando la información necesaria para determinar si se configuran o no conflictos de intereses.

Una buena práctica para las entidades públicas es que esta declaración de intereses privados quede recogida en un libro de registros que sea actualizado periódicamente y que, salvo algunos datos privados como teléfonos y direcciones, esté disponible para el conocimiento público.

AI SITUACIONES Y ACTIVIDADES QUE PUEDEN LLEVAR A QUE SE CONFIGUREN CONFLICTOS DE INTERESES

Las soluciones a los problemas creados por los conflictos de intereses son muy variadas. La determinación de las medidas a tomar debe hacerse siempre desde la perspectiva de las situaciones concretas que se presenten y de sus circunstancias. Como ya se observó, algunas medidas están encaminadas a la prevención y otras al trámite de los conflictos.

Es importante que las entidades públicas tomen la ley como base para prevenir y tramitar los conflictos de intereses. Además, en la práctica es necesario que adopten procedimientos concretos para tal fin.



Cuando un servidor público se ve involucrado en un conflicto de intereses debe asumir su responsabilidad por la gestión de sus intereses privados en relación con su cargo. No es posible descargar enteramente esta responsabilidad en las reglas establecidas para el funcionamiento de la entidad porque siempre hay una responsabilidad personal.

Las instituciones involucradas en conflictos de intereses deben asumir la responsabilidad por la identificación, trámite adecuado y resolución de dichos conflictos, lo que puede implicar tomar decisiones tales como separar a los servidores de sus funciones mientras éstos se resuelven, o trasladar la responsabilidad de la toma de decisiones a otro nivel.

Las siguientes preguntas pueden ser de utilidad para reflexionar acerca de la posibilidad de ocurrencia de un conflicto de intereses²⁷:

- Qué pasaría si se invirtieran las posiciones: si yo fuera uno de tantos que está solicitando un cargo o un ascenso y uno de los que debe tomar la decisión estuviera en la posición en la que yo me encuentro, ¿pensaría que el proceso fue justo?
- ¿Podría yo, un familiar, un amigo o un asociado ganar o perder financieramente a causa de la decisión o acción de la organización al respecto?
- ¿Podría yo, un familiar, un amigo o un asociado ganar o perder mi o nuestra reputación ante una decisión o acción de la entidad en la que trabajo?
- ¿Soy miembro de alguna organización profesional o tengo vínculos con organizaciones o individuos que podrían ganar o perder como resultado directo de las decisiones que la entidad tome sobre determinado asunto?

➤ Ejemplos

El rango de situaciones en las cuales se pueden configurar conflictos de intereses es tan amplio que es imposible detallarlo completamente. Sin embargo es importante tener en cuenta algunas situaciones y cargos que son particularmente proclives a que se presenten conflictos de intereses²⁸:

- **Potestad de nominar a funcionarios para cargos dentro de la misma entidad o en otra entidad que depende de esta.** En este caso, la injerencia de intereses privados puede interferir en la toma de decisiones, escogiendo no por méritos e idoneidad con el cargo, sino por familiaridad o de afinidad.

²⁷ Estas preguntas toman como referencia las que se plantean en el documento elaborado por Transparencia por Colombia: Elementos para fortalecer un Sistema Nacional de Integridad. Libro de Consulta, adaptación para Colombia. Capítulo 20 Conflicto de Intereses 2002.

²⁸ Los ámbitos más vulnerables se sugieren a partir de la revisión de varios documentos desarrollados desde una perspectiva internacional para la regulación de los conflictos, principalmente se tomó como guía los documentos producidos por Transparencia Internacional dentro de su serie de Publicaciones *Anticorruption Help-Desk (Conflict of Interests in Public Procurement 2013 y Declaration of Interests, Assets and Liabilities*. Berlín 2013) y la Guía para el trámite de conflictos de intereses en el sector público elaborada por la OCDE.

Potestad para hacer contratos con otras entidades del Estado o con privados, puesto que la imparcialidad puede afectar el proceso de contratación. Siendo uno de los procesos más importantes de una entidad pública y teniendo en cuenta toda la complejidad que se desprende de cada una de las etapas de la contratación, es preciso determinar con anterioridad si las personas que van a estar a cargo del proceso y de la toma de decisiones tienen intereses privados que pueden influir en las mismas.

- **Servidores públicos en calidad de contratistas temporales que provienen del sector privado a prestar servicios públicos.**
- **Servidores públicos que tienen acceso a información privilegiada**, por ejemplo información comercial e información personal sensible.
- **Actividades o cargos externos** (participación en juntas de organizaciones no gubernamentales, asociaciones profesionales etc.)
- **Pasar de ser servidor público a trabajar en el sector privado ejerciendo cargos o en áreas directamente relacionadas con las funciones que se ejercían, o con la información a la que se accedía en la entidad pública.** Esta práctica, conocida como la “puerta giratoria”, abre una serie de riesgos para que intereses privados coopten las decisiones públicas, al punto que el Estatuto Anticorrupción -Ley 1474 de 2011- en el artículo ha determinado una inhabilidad por dos años para que ex empleados públicos contraten con el Estado: *“Directa o indirectamente las personas que hayan ejercido cargos en el nivel directivo en entidades del Estado y las sociedades en las cuales estos hagan parte o estén vinculados a cualquier título, durante los dos (2) años siguientes al retiro del ejercicio del cargo público, cuando el objeto que desarrollen tenga relación con el sector al cual prestaron sus servicios. Esta incompatibilidad también operará para las personas que se encuentren dentro del primer grado de consanguinidad, primero de afinidad, o primero civil del ex empleado público”.*

Grados de consanguinidad.

Para tener en claro cuáles son los vínculos familiares que están cubiertos por el Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses, es importante revisar nuevamente el artículo 40 del Código Único Disciplinario: *“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere **su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.** Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.*

TABLA 2

GRADOS DE CONSANGUINIDAD

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD	
Primer grado	Padre/ madre, hijos
Segundo grado	Hermanos
Tercer grado	Tíos/ Sobrinos
Cuarto grado	Primos
GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD	
Primer grado	Conyugue (compañero permanente)/ suegros
Segundo grado	Cuñados
Tercer grado	Sobrinos políticos
Cuarto grado	Primos políticos
GRADOS DE PARENTESCO POR ADOPCIÓN	
Único grado	Hijos adoptivos

B] FORMATOS A DILIGENCIAR

En primera medida se debe tener en cuenta que el Código Único Disciplinario menciona, dentro de los deberes de los servidores públicos, acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo. Esto incluye lo siguiente:

- Diligenciar el **Formato Único de Hoja de Vida** indicado por la Función Pública y proporcionar los certificados necesarios para soportar la información de la hoja de vida. Esta información debe ser revisada y verificada por el área de recursos humanos de la entidad.
- Diligenciar el **Formato Único de Bienes y Rentas**, el cual si bien explora los intereses privados económicos y profesionales del servidor, no ahonda en la información relacionada con familiares y socios.
- Teniendo en cuenta que es necesario conocer información sobre los intereses privados del servidor público y de sus familiares y socios, esta guía propone un formato adicional a los que exige Función Pública, el cual hemos denominado **Declaración de Intereses Privados**²⁹.
- Tomando como base la periodicidad de actualización de la información definida en la Constitución Política, este formulario debe diligenciarse en el momento de la posesión en el cargo y al momento de dejar el cargo, pero además debe actualizarse como mínimo cada año y cuando así lo requieran sus superiores.
- Estas declaraciones pueden copiarse a través de **un libro de registros de intereses privados manejado desde el área de recursos humanos**, y debe estar disponible para el seguimiento y control de los superiores dentro de la entidad y, por supuesto, del área de control interno.

²⁹ El anexo no. 1 de esta guía incluye el formulario para la declaración de intereses privados, el cual fue desarrollado en primera instancia para el trámite de los conflictos de intereses en el Congreso de la República, posteriormente fue adaptado para su aplicación a los Concejos Municipales y esta versión se ajusta a los gobiernos municipales y departamentales.



Uno de los objetivos más importantes de la declaración de bienes y rentas y de intereses privados es garantizar que los servidores públicos manifiesten sus intereses, así como la información no sólo sobre los intereses financieros, sino también todas las fuentes de ingresos y actividades.

Diligenciar con información veraz y completa estos formatos permite tener información de calidad para el seguimiento y eventual análisis de situaciones que puedan configurarse en conflictos de intereses³⁰.

DECLARACIONES Y RECUSACIONES

Ya tenemos claro qué son los conflictos de intereses, la importancia de tramitarlos de manera transparente y el marco normativo que los regula. Con base en lo anterior, se hace necesario revisar el proceso para que un servidor público pueda tramitar su conflicto de intereses y declararse impedido a ejercer determinadas funciones o decisiones, ante quién debe hacerlo y quién debe decidir sobre la situación. Cuando el servidor público no hace su declaración, es posible que otro lo recuse, acción que también requiere de algunos pasos específicos. Estos pasos se basan en lo estipulado por la ley pero tratan de aterrizar en una práctica concreta toda vez que la ley no es específica al respecto.

En primera instancia, si un servidor público se encuentra ante un conflicto de intereses que no puede eludir, deberá aplicar las normas de la prudencia en la toma de decisiones. Las siguientes preguntas pueden ayudarlo a evaluar su situación³¹:

- ¿Ante quién se presenta el conflicto de intereses?
- ¿Cuál es su naturaleza (propio de un familiar o un amigo/ socio?)
- ¿En qué consiste su deber legal, fiduciario o profesional con la entidad a la que pertenece?
- ¿Cuáles son las alternativas para superar este conflicto?
- ¿Cómo afecta cada una de ellas a los deberes de su entidad
- ¿Cómo afecta a otras personas?

³⁰ OpCit OCDE 2005.

³¹ OpCit OECD 2005. Página 20.

¿Ante quien hago mi declaración de conflictos?

Cuando se encuentra el servidor público en una situación de conflicto de intereses debe ponerlo en conocimiento ante el superior inmediato a cargo de la acción disciplinaria. El artículo 2 del Código Único Disciplinario indica: *“Titularidad de la acción disciplinaria sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias”.*

- El servidor público **debe poner en conocimiento del titular del área de Control Interno la situación.**
- Esta declaración no constituye ninguna falta y por el contrario siempre debe primar el principio de presunción de inocencia para **iniciar la investigación necesaria.**
- Retomando los lineamientos estipulados por la Ley modelo de la OEA, **esta situación deber ser informada por escrito** y estar acompañada, de ser necesario, de la actualización de los formatos de bienes y rentas así como del de intereses privados.
- La dependencia encargada para tramitar los conflictos de intereses (Control Interno) necesita tener la capacidad de manejarlos y proporcionar la asesoría necesaria.
- En caso de que se decida que en efecto hay un conflicto de intereses, el servidor público debe proceder a hacer **un trámite de impedimento**, el cual, de acuerdo con el artículo 12 del Código Contencioso Administrativo- Ley 1437 de 2011-, deberá enviarse *“dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo ... A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales”*
- Este mismo artículo indica que la autoridad competente tiene 10 días a partir de la fecha de recibo del impedimento para decidir sobre el mismo: *“Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc”.*

¿Cómo hago una recusación?

Denunciar una situación que se constituye en eventual falta sobre el bien general es una responsabilidad no solo de los servidores públicos sino también de todos los ciudadanos. La denuncia de irregularidades puede hacerse a través de los canales de denuncia que debe ofrecer cada entidad pública. A su vez es necesario asegurar la debida investigación y seguimiento a las mismas, protegiendo en todos los casos al denunciante. Para hacer una denuncia es necesario que quien la presenta crea de forma razonable que se ha producido alguna infracción al interés público, proporcionando suficiente información para permitir la investigación.

Cuando se trata de declaraciones de recusación por conflicto de intereses no declarados, el proceso es similar al de la declaración de impedimentos. Se debe poner en conocimiento de la autoridad inmediata por escrito. Al respecto, el Código Contencioso Administrativo indica lo siguiente:

- “Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior”.

Propuestas de manejo

Una vez se ha determinado que en efecto existe un conflicto de intereses que le impide al servidor público ejercer sus funciones y se ha dado la declaración de impedimento respectiva, la entidad debe considerar algunas propuestas para manejar esta situación sin que afecte el funcionamiento de la misma. A continuación se mencionan algunas propuestas de manejo³²:

- Separación de la instancia de toma de decisiones del servidor público inmerso en el conflicto de intereses.
- Hacer declaración del conflicto de intereses a la ciudadanía.
- Hacer cambios estructurales en la entidad con el fin de evitar la aparición de conflictos de intereses. Por ejemplo, la prohibición de que las empresas de auditoría lleven a cabo otras funciones como, por ejemplo, consultorías.
- Cuando un funcionario abandona un cargo, se le deben limitar las actividades permitidas por la información confidencial de que dispusieron o por la influencia adquirida sobre las actividades de gobierno o regulación.
- Incorporar sistemas de auditoría (interna y externa) para detectar posibles incumplimientos.
- Dar lugar a las sanciones necesarias de acuerdo con el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses y el grado de la falta cometida.
- Desarrollar espacios de sensibilización y capacitación para que los servidores públicos conozcan el código de ética, tengan claro qué son los conflictos de intereses y cómo es el trámite adecuado de los mismos.
- Valorar la posibilidad de ocurrencia de la corrupción a partir del mal trámite de los conflictos de intereses y hacer visible esta situación en la matriz de riesgos de corrupción de la entidad.
- Incorporar de manera concreta medidas para prevenir y tramitar los conflictos de intereses dentro del plan de anticorrupción de la entidad.

.....
³² Estas propuestas de manejo se basan en la guía para el manejo de los conflictos de intereses elaborada por la OCDE.

4

PASO A PASO PARA EL TRÁMITE DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

La principal razón por la que es necesario tramitar los conflictos de intereses es que estos tienen una directa incidencia en la ocurrencia o prevención de delitos de corrupción. Así, para prevenir la corrupción se deben adoptar medidas concretas (normativas y prácticas) para tramitar de manera adecuada los conflictos de intereses en las entidades públicas. Esto es necesario para institucionalizar la declaración de los conflictos de intereses como una práctica oficial en la entidad.

A continuación se recogen las propuestas concretas para tramitar dentro de las entidades del Estado los conflictos de intereses.

PASO 1 **ENTENDER QUÉ SON LOS** **CONFLICTOS DE INTERESES**

Propósito: Reflexionar de manera participativa con los funcionarios (ya sean estos empleados o quienes laboran por prestación de servicios) en la definición del conflicto de intereses y comprender sus implicaciones.

Actividad: A partir del esquema de la definición de conflicto de intereses, tomar como ejemplo un servidor público hipotético³³ al cual se le debe:

- Hacer una descripción de sus funciones y deberes de acuerdo con su cargo en la entidad. Es recomendable pensar no solo en funcionarios con cargos directivos o jefaturas sino también en profesionales y auxiliares.
- Qué significa actuar como agente fiduciario de los intereses generales. Dar ejemplos concretos.
- Describir algunos de los intereses privados que puede tener este funcionario.

³³ Otra forma para esta puesta en práctica es buscar en los medios algún caso sobre un conflicto de intereses en el servicio público y analizar la situación a partir de la estructura general de la definición.

- Describir las decisiones que puede haber tomado para garantizar el interés privado por encima del bienestar general. Se recomienda ser específicos respecto a cómo dichas decisiones pueden terminar afectando el bienestar general.

PASO 2 CONOCER EL MARCO NORMATIVO QUE RIGE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN LA ENTIDAD

Propósito: Analizar ejemplos de situaciones que pueden configurarse en conflicto de intereses a partir de las disposiciones determinadas en el Código Único Disciplinario.

Actividad: Tomando como guía los artículos resaltados del Código único Disciplinario (Tabla 2), responder las siguientes preguntas:

El alcalde ha seleccionado mediante libre nombramiento y remoción al Secretario de Salud de su administración y su sobrina política, mediante concurso público, entró a trabajar en el hospital municipal.

- ¿Esta relación tío – sobrina política está dentro de los grados de consanguinidad estipulados en la ley?
- ¿Es posible que dos parientes trabajen al tiempo con el municipio?
- ¿Cambiaría en algo la situación si el ingreso de esta sobrina a trabajar en el hospital municipal se da por nombramiento directo?
- Si en el ejercicio de las funciones del Secretario de Salud es necesario tomar decisiones que afectan directamente el hospital en el que trabaja su sobrina, ¿cómo deberían tramitarse estas situaciones para prevenir conflictos de intereses?

Para este ejercicio es de utilidad revisar el siguiente concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP: “...un funcionario que ejerza la función nominadora, **no puede nombrar en la entidad que dirige a personas con las cuales tenga relación de parentesco en los grados señalados en la citada norma constitucional, es decir, hasta el cuarto grado de consanguinidad, como son padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos, tíos, primos y sobrinos; segundo de afinidad-suegros, nueras y cuñados, o primero civil - hijos adoptivos y padres adoptantes; o relaciones de matrimonio o unión permanente. Tampoco podrá nombrar a personas vinculadas por los mismos lazos con el servidor público competente para intervenir en la vinculación del nominador. Esta prohibición tiene como única excepción los nombramientos que se hagan en la aplicación a las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por concurso. En este orden de ideas, no existe ninguna inhabilidad e incompatibilidad para que varios miembros de una familia (madre – hija) laboren en una entidad del Estado, mientras una de ellas no tenga la función nominadora dentro de la institución, es decir, que la una no produzca el nombramiento de la otra”³⁴.**

A partir de la siguiente situación responda las preguntas propuestas para evaluar las situaciones de conflictos de intereses.

.....

34 DAFP. Cartilla sobre Inhabilidades e Incompatibilidades de los Servidores Públicos. Segunda Versión 2011.

“Un servidor público lleva trabajando varios años en la administración departamental y su cónyuge ha sido elegido en un cargo de elección popular en la misma entidad”³⁵.

- ¿Pueden trabajar simultáneamente en una entidad dos familiares?
- ¿En ese caso se configura un conflicto de intereses?
- ¿Hay alguna diferencia cuando el servidor público es elegido por concurso o como producto de la carrera administrativa?

PASO 3 ASEGURAR QUE EL TRÁMITE DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES ESTÉ CONTEMPLADO DENTRO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ENTIDAD

Propósito: Identificar lineamientos concretos dentro del código de ética de la administración departamental o municipal para la prevención y trámite de los conflictos de intereses.

Actividad: A partir de la revisión del código de ética de la entidad responder las siguientes preguntas:

- ¿Se incorporan lineamientos específicos frente al régimen del conflicto de intereses? Enumere los principales, tenga en cuenta lineamientos con respecto a la función pública, el interés general por encima del particular, los deberes, inhabilidades o sanciones.
- De ser así, ¿su implementación en la práctica es efectiva o es necesario alinearlos con los demás procesos de la entidad para asegurar su practicidad y efectividad?
- ¿Estos lineamientos son conocidos por todos los servidores de la entidad? ¿Cómo puede ampliar la difusión y la sensibilización de los funcionarios frente a los mismos?

PASO 4 IDENTIFICAR SITUACIONES VULNERABLES PARA LA ENTIDAD

Propósito: Determinar dentro de la entidad las situaciones y cargos vulnerables a la eventual configuración de conflictos de intereses, de manera que sea posible tomar acciones preventivas.

Actividad: Tomando el Plan de Acción del año y el organigrama de su entidad, revise los siguientes temas:

.....
35 Pueden consultarse otros ejemplos en el portal del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en la sección de preguntas frecuentes. http://portal.dafp.gov.co/portal/page/portal/home/atencion_ciudadano/PreguntasFrecuentes

- ¿Cuántos contratos se están adelantando?, ¿Cuántos tiene proyectados adelantar?, ¿Cuáles son sus modalidades?
- ¿Cuántos funcionarios están vinculados a la entidad bajo prestación de servicios?
- ¿Quiénes en su entidad tienen la potestad para nominar a servidores públicos?
- Revise las hojas de vida de dichos servidores públicos; ¿están debidamente diligenciadas y actualizada en el SIGEP?
- Haga una revisión y actualización de las declaraciones de bienes y renta.³⁶
- ¿La entidad ha definido una política y un procedimiento administrativo para garantizar que la información privilegiada que se obtiene a partir de las relaciones de confianza de los particulares o de otros funcionarios en el desempeño de funciones oficiales se mantenga segura y no sea mal utilizada por los funcionarios de la entidad?
- ¿En el mapa de riesgos y plan anticorrupción de la administración municipal o departamental se encuentran disposiciones concretas para prevenir y tramitar los conflictos de intereses?

A partir de lo anterior, y tomando como guía las medidas que se plantean en el numeral 3 de este documento, identifiquen para su entidad las medidas concretas a tomar para prevenir y/o tramitar los conflictos de intereses.

- Identifiquen quién o quiénes deben estar a cargo de hacer el seguimiento y verificación de esta información.

PASO 5 DECLARAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Propósito: Tramitar los conflictos de interés en la entidad observando el marco normativo así como las buenas prácticas definidas por la entidad.

Actividad: Hacer una lista de chequeo de los siguientes pasos para el trámite de los conflictos de intereses:

- Poner en conocimiento del superior inmediato la situación que el funcionario considera es un conflicto de intereses entre sus funciones y sus intereses privados. Tenga en cuenta artículo 2 del Código Único Disciplinario.
- Poner en conocimiento **del titular del área de Control Interno la situación.**
- La entidad debe asegurarse de dar inicio a la investigación necesaria para determinar si en efecto hay un conflicto de intereses

.....
³⁶ Sistema de Información y Seguimiento del Empleo Público, del DAFP.

- Quien está incurso en la situación de conflicto de debe informar sobre esta situación por escrito y acompañarlo de la actualización de los formatos de bienes y rentas así como del de intereses privados (formato incluido en el anexo no. 1 de este documento).
- En caso de que se decida que en efecto hay un conflicto de intereses, el servidor público debe proceder a hacer **un trámite de impedimento**. De acuerdo con el artículo 12 del Código Contencioso Administrativo- Ley 1437 de 2011-, el trámite deberá enviarse *“dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo...”*. A su vez, la autoridad competente tiene 10 días a partir de la fecha de recibo del impedimento para decidir sobre el mismo: *“Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc”*.
- Si se percibe un conflicto de intereses no declarado, como funcionario público está en la obligación de hacer la denuncia correspondiente a través de los canales que la entidad haya dispuesto para tal fin.

PASO 6 ASEGURARSE DE TENER TODA LA INFORMACIÓN DEL TRÁMITE DE CADA CONFLICTO DE INTERESES, SISTEMATIZADA Y DISPONIBLE

Propósito: Asegurar que la información relativa a la declaración y trámite de los conflictos de intereses y las medidas que se tomen al respecto queden sistematizadas y adecuadamente archivadas.

Actividad: A partir de esta lista de chequeo, verifique que los procesos y procedimientos para gestión, archivo y seguimiento de la información de los Conflictos de Intereses, estén claramente definidos y puestos en práctica.

- Libro de registro de intereses debidamente actualizado con información de los funcionarios como mínimo para los siguientes momentos: Posesión o nombramiento del servidor público, actualización anual de las declaraciones de intereses y bienes y renta, y actualización de estas declaraciones cuando los servidores van a participar en procesos que revisten riesgos de corrupción, como por ejemplo contrataciones públicas o nombramientos.
- Documentar el proceso de declaración de cada conflicto de intereses, declaración de impedimentos e investigación adelantada por la instancia definida.
- Documentar la decisión tomada para dar curso a la función o actividad que se vio truncada por el conflicto de interés, por ejemplo nombramiento de un funcionario ad hoc o separación temporal del funcionario de su cargo.



CONCLUSIONES

Es importante reiterar que los conflictos de intereses son inherentes a los seres humanos y, por lo tanto, a los funcionarios públicos. Dependerá en gran medida de las decisiones que se tomen para tramitarlos, que los conflictos de intereses no deriven situaciones o delitos de corrupción. Esto implica conocer claramente cuáles son sus funciones y las expectativas en términos morales y éticos que se tienen de él o de ella.

Declarar de manera transparente, oportuna y proactiva los conflictos de intereses da muestra de las calidades éticas del servidor público y contribuye a aumentar la credibilidad en la entidad y sus funcionarios.

A su vez es importante que las entidades públicas asuman la responsabilidad de proporcionar los mecanismos e instancias necesarias para tramitar los conflictos de intereses, tomando como punto de partida lo que la ley indica, pero sobre todo adoptando buenas prácticas que se traduzcan en procesos y procedimientos concretos que puedan institucionalizarse dentro de la entidad y no dependan exclusivamente de la voluntad de las autoridades inmediatas. A través de esta guía se han enumerado diversas situaciones, ejemplos y aplicaciones prácticas que buscan contribuir a dicho propósito.



BIBLIOGRAFÍA

ARGANDOÑA ANTONIO. Conflicto de intereses: el punto de vista ético. IESE, Business School. Barcelona, 2004

DEPARTAMENTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DAFP Y LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ESAP. Cartilla de Administración Pública. 10. Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades de los Servidores Públicos. Bogotá, 2009.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Cartillas de Administración Pública, Inhabilidades e Incompatibilidades de los Servidores Públicos, versión 2. Bogotá, 2011.

MALDONADO ALBERTO. “Lineamientos y Recomendaciones para Elaborar Políticas Territoriales de Lucha contra la Corrupción”. Departamento Nacional de Planeación, Unión Europea y Transparencia por Colombia, noviembre 2013.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO, OCDE, Managing Conflict of Interest in Public Sector. A Tool Kit. Paris, 2005.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO, OCDE. Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service, Policy Brief. Paris, 2005

TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. Elementos para fortalecer un Sistema Nacional de Integridad. Libro de Consulta, adaptación para Colombia. Bogotá, 2003.

TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. Estudio de Casos Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses en los Consejos Municipales. Bogotá 2011. http://transparenciacolombia.org.co/conflictointeresesconcejos/pdf/conflicto_intereses.pdf.

TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. Documento Guía, Trámite de Conflicto de Intereses en el Congreso de la República. Embajada de los Países bajos. Documento PDF. 2011. www.transparenciacolombia.org.co

TRANSPARENCIA INTERNACIONAL. Conflict of Interests in Public Procurement. Helpdesk answers. Berlín, 2013.

TRANSPARENCIA INTERNACIONAL. Declaration of Interests, Assets and Liabilities. Anticorruption Help-Desk. Berlín, 2013.

Normas

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Guía Técnica de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Convención Interamericana contra la Corrupción

Ley modelo de la OEA para la Declaración Intereses, Ingresos, Activos y Pasivos de quienes desempeñan funciones públicas. Puede consultarse en:
http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_declaracion.pdf.

Ley 734 de 2002- Código Único Disciplinario

Ley 1437 de 2011- Código Contencioso Administrativo

Ley 1474 de 2011- Estatuto Anticorrupción.



ANEXO

ANEXO 1

REGISTRO DE INTERESES PRIVADOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS

El artículo 22 del Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002) indica lo siguiente: *“GARANTÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA; el sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes”.*

El artículo 40 de éste Código indica que: *“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando **tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión**, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público, deberá declararse impedido”.*

1. Datos generales.

Fecha de Registro	<input type="text"/>	Municipio o Departamento	<input type="text"/>
Nombre del funcionario (a)	<input type="text"/>	Cédula	<input type="text"/>
Lugar de Nacimiento	<input type="text"/>	Fecha de Nacimiento	<input type="text"/>
Cargo	<input type="text"/>	Fecha de inicio de contrato	<input type="text"/>
		Tipo de contrato	<input type="text"/>
Nombre del Cónyuge o compañero/compañera permanente	<input type="text"/>	Cédula	<input type="text"/>
Lugar de Nacimiento	<input type="text"/>	Fecha de nacimiento	<input type="text"/>

2. Registro de propiedades.

En el siguiente cuadro se clasifican las propiedades ó bienes inmuebles que poseo.

Bienes Inmuebles	Ubicación o dirección

3. Actividades Económicas y participación en sociedades

Las siguientes son las empresas, sociedades, negocios (establecimientos comerciales y/o actividades agropecuarias) y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy dueño, socio, representante legal, directivo empleado, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o Negocio	Tipo de Participación	Fechas

4. Actividades Económicas del cónyuge o compañero/ compañera permanente

Las siguientes son las empresas, sociedades, negocios (establecimientos comerciales y/o actividades agropecuarias) y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales mi cónyuge o compañero/ compañera permanente es dueño, socio, representante legal, directivo empleado, o lo ha sido en los últimos 5 años:

Entidad o Negocio	Tipo de Participación	Fechas

5. Actividades Económicas de familiares

Las siguientes son las empresas, sociedades, negocios (establecimientos comerciales y/o actividades agropecuarias) y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales participan en calidad de socios, gerentes, directivos o representantes legales, las personas con las que tengo vínculo hasta por cuarto grado de consanguinidad (Padres- hijos, hermanos, tíos, sobrinos, primos hermanos); segundo de afinidad (suegro, suegra, nuera, yerno, hijastros, padrastros, cuñados) o primero civil (hijos adoptivos):

Nombre del familiar	Parentesco	Entidad o Negocio	Tipo de Participación	Fechas

6. Actividades económicas de socios de derecho o de hecho

Las siguientes son las empresas, sociedades, negocios (establecimientos comerciales y/o actividades agropecuarias) y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales participan en calidad de socios, gerentes, directivos o representantes legales, las personas con las que tengo vínculo de sociedad de derecho o de hecho:

Nombre de la persona	Entidad o Negocio	Tipo de Participación	Fechas

7. Personas cercanas en cargos públicos

Las siguientes personas, vinculadas a mí por matrimonio o unión permanente, parentesco en cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o único civil, ejercen cargos públicos del nivel local, departamental o nacional o los han ejercido en los últimos tres años.

Nombre de la persona	Parentesco	Cargo que ocupa	Fechas

8. Contratación con el Estado

Durante los últimos 5 años he sido contratista del Estado Colombiano como persona natural o mediante empresas en las que he participado

SI NO

Entidad	Tipo del Contrato	Objeto del Contrato	Descripción	Fechas

9. Declaraciones de conflictos de intereses para el ejercicio de mis funciones.

A continuación se listan las declaraciones de conflictos de intereses presentadas antes la Oficina de Control Interno Disciplinario durante el ejercicio de mis funciones en los últimos cuatro años.

Fecha	Tema

(Firma)

NOMBRE DEL (A) FUNCIONARIO

4



**Transparencia
para la Paz
y el Desarrollo**

"Un programa de la Corporación Transparencia por Colombia"