

# LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Bogotá, diciembre de 2023



Unidad del  
**Servicio**  
de **Empleo**

# CONTENIDO

1. ¿Qué es conflicto de intereses?
2. El conflicto de intereses en el marco del MIPG.
3. Generalidades – Marco Normativo
4. Características del Conflicto de Intereses
5. Conflicto de Intereses en la Unidad del SPE.

# 1. ¿Qué es Conflicto de Intereses?

Se define el conflicto de interés como “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” .

Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).



*Fuente: Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la Gestión administrativa – Transparencia por Colombia*

Con base en las anteriores definiciones, se concluye que un conflicto de intereses se presenta cuando:

- ✓ El funcionario o el contratista se encuentra ante situaciones que pueden resultar particularmente convenientes a él, o a su familia o personal cercano.
- ✓ El interés público entra en conflicto con el interés particular y directo del funcionario o el contratista.
- ✓ El interés privado influye en la toma de decisiones.

## **2. El Conflicto de Intereses en el marco del MIPG.**

# CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL MARCO DEL MIPG

Desde los parámetros establecidos por la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, la Unidad del Servicio Público de Empleo adopta los lineamientos aportados desde la política de integridad a través del Equipo de Integridad en Marco del Código de Integridad de la Entidad.

El componente de Integridad es un instrumento pedagógico con énfasis preventivo que, busca el trabajo directo con los servidores como principales actores dentro de las entidades y su funcionamiento.

Por eso, ha sido caracterizado dentro del Modelo Integrado de planeación y gestión (MIPG) como una política de talento humano y por lo tanto será este equipo el principal encargado de su implementación. Sin embargo, es importante contar con la participación de dependencias aliadas.

En vista de lo anterior, la Entidad establece un equipo de integridad conformado de la siguiente manera:

- Secretario General
- Asesor con funciones de Control Interno
- Asesor con funciones de Planeación
- Coordinador Grupo Gestión y Desarrollo del Talento Humano
- Servidores públicos del nivel profesional con personal a cargo



# CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL MARCO DEL MIPG

Las responsabilidades de los integrantes del Equipo de Integridad con las siguientes:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en las diferentes actividades.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación del Código de Integridad y contribuir con el fortalecimiento de la cultura de la integridad.
- Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad.
- Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.

## **3. Generalidades – Marco Normativo**

- El Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses se fundamenta en la Constitución Política Nacional. En 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”*.
- El Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019 - desglosa las disposiciones concretas para reglamentar la función pública, que también incluye el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses.

- El conflicto de intereses en Colombia se encuentra regulado en el Régimen de Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses, el cual encuentra su fundamento en la Constitución y leyes de aplicación general que imparten criterios para la identificación de esta serie de circunstancias. Dicho régimen se enfoca en la búsqueda del interés público y la prevención de la corrupción, mandatos que deben ser acatados por los servidores públicos en todos los ámbitos territoriales.
- Estatuto Anticorrupción – Ley 1474 de 2011 recoge varias de las regulaciones en materia de las prohibiciones para los servidores públicos de tramitar intereses privados

## Art 23, 26 y 27.

- Cumplimiento régimen de conflicto de intereses
- Sanciones/ Faltas disciplinaria
- Sanciones/ por acción u omisión

## Art. 38 y 39.

- Deberes de los servidores públicos/ Relación con posibles conflictos de intereses.
- Prohibiciones de los servidores públicos/ Relación con posibles conflictos de intereses

## Art 56, 62, 72 y 104 - 107.

- Sanciones/ relación con conflicto de intereses.
- Procedimiento para declaración de conflictos de intereses

## **4. Características del Conflicto de Intereses**

## Los Conflictos De Intereses Contemplan Tres Elementos Generales, Que Son:

Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.

Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista del estado, conforme a lo regulado en la normativa vigente.

Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista

## Clasificación de los conflictos de intereses:

- Conflicto de interés real: cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, en el que dicho servidor tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
- Conflicto de interés aparente: cuando los intereses privados de un servidor público son susceptibles de sospechas porque pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque no sea el caso.
- Conflicto de interés potencial: cuando un servidor público tiene intereses privados de naturaleza tal que pueden dar lugar a que se presente un conflicto de intereses si el servidor tiene que asumir en el futuro determinadas responsabilidades públicas. es importante precisar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

## GRADOS DE PARENTESCO QUE PUEDEN LLEVAR A LA CONFIGURACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

### Definición de grados de parentesco:

Señala el Código Civil en el artículo 35 que se entiende que el *parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre;* y en el artículo 47 señala la *afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo.* Respecto al parentesco civil el numeral 1 del artículo 64 de la Ley 1098 de 2006 señala que *entre el adoptante y adoptivo adquieren, por la adopción, los derechos y obligaciones de padre o madre e hijo.*

En cuanto al conflicto de interés el artículo 44 del Código General Disciplinario dispone 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”*

Con base en lo dispuesto con el fin de ilustrar los grados de parentesco a los que hace referencia la Constitución y la ley, tenemos:

### GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD

Primer grado	→	Padre, madre e hijos
Segundo grado	→	Hermanos
Tercer grado	→	Tíos y sobrinos
Cuarto grado	→	Primos

### GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD

Primer grado	→	Cónyuge o compañero permanente y suegros
Segundo grado	→	Cuñados
Tercer grado	→	Sobrinos políticos
Cuarto grado	→	Primos políticos

### GRADOS DE PARENTESCO POR ADOPCIÓN

Único Grado		Hijos Adoptivos
-------------	--	-----------------

## **5. Conflicto de Intereses en la Unidad del SPE.**

Desde la Unidad del Servicio Público de Empleo, se realiza la verificación del diligenciamiento del Aplicativo por la Integridad Pública, cual se define como una herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Así mismo, los contratistas de la Entidad, en la etapa precontractual deben diligenciar el formato interno AD-Ft-35 Certificado de no Conflictos de Interés, por medio del cual se evidencia que el contratista no está incurso en conflictos de interés para suscribir contrato de prestación de servicios con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, de acuerdo con lo establecido en la ley 734 de 2002 derogada por la ley 1952 de 2019.

Para continuar con la implementación de la política de integridad en el marco del MIPG, la Unidad está desarrollando un plan de acción con actividades específicas en materia de conflictos de interés, partiendo de este documento orientador, se creará un procedimiento con la ruta de gestión de conflictos de interés para la funcionarios y contratistas de la Entidad, el cual quedará oficializado y sensibilizado en el primer semestre de la vigencia 2024.