



Universidad
del Tolima



Una nueva historia
ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

Noviembre de 2022

LINEAMIENTOS SOBRE EL CONFLICTO DE INTERESES EN LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA



Una nueva historia

ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

MARCELA BARRAGÁN URREA

DIRECCIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

Tabla de Contenido

I. INTRODUCCIÓN	2
II. OBJETIVO	3
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS	3
IV. PROPÓSITO	3
V. DEFINICIONES	4
VI. DEFINICIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES:	6
Contexto	6
Definición.....	7
Clasificación de los conflictos de intereses.....	9
<i>Real</i>	9
<i>Potencial</i>	9
<i>Aparente</i>	9
VII. PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE O DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.	9
Primera vinculación de empleados nuevos:	10
Empleados Activos.....	10
Empleados con delegación para contratar.	11
Integrantes del Consejo Superior.....	12
Integrantes Consejo Académico	13
Gestión de las declaraciones de conflicto de intereses.....	14
VIII. SEGUIMIENTO A LAS DECLARACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES:	16
IX. INFORMACIÓN DE INTERÉS	17
<i>Grados de consanguinidad y afinidad:</i>	17
<i>Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades:</i>	18

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad del Tolima es un ente universitario autónomo, de carácter estatal u oficial, del orden departamental, creado por la Ordenanza No. 005 de 1945, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, y patrimonio independiente, que elaborará y manejará su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden. En lo concerniente a las políticas y la planeación del sector educativo, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional.

Como entidad pública, a la Universidad del Tolima le asiste la responsabilidad de contribuir con la construcción de políticas tendientes a mejorar la percepción de los ciudadanos hacia la administración pública, la cual, desafortunadamente para el caso colombiano, se ha caracterizado por índices de corrupción (Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia, 2017), situación que requiere de la implementación de medidas adecuadas y efectivas que permitan mitigar esta problemática.

Una de las aristas sobre las cuales la Universidad del Tolima debe trabajar con el fin de lograr una cultura organizacional adecuada y transparente, es la relacionada con la identificación y adecuada gestión de los conflictos de intereses que se lleguen a suscitar en los integrantes de la comunidad universitaria objeto de los presentes lineamientos, por lo cual, es preciso contar con una herramienta adecuada que permita a los destinatarios de estos lineamientos, identificar, reportar y gestionar adecuadamente este tipo de situaciones, pues es la capacitación y adecuada divulgación de la información, lo que permitirá a los actores directamente implicados, diferenciar y evidenciar cuándo y por qué se presenta un conflicto de intereses.

En concordancia con lo descrito, la Dirección Gestión del Talento Humano, como unidad encargada de gestionar el talento humano y todo lo que este componente implica, desarrolla y presenta el presente documento, el cual contiene los componentes principales y adecuados

para que los destinatarios logren identificar adecuadamente un conflicto de intereses, y así lograr una efectiva gestión de los mismos, en ese mismo sentido, se procedió con el diseño de dos formatos destinados a facilitar la identificación y reporte de conflicto de intereses por parte de los destinatarios.

II. OBJETIVO

Determinar y dar a conocer a los miembros de la comunidad universitaria los principios y las normas establecidos para el manejo de conflictos de intereses que se presenten, con el fin de orientar adecuadamente al empleado público o trabajador oficial que se vea inmerso en una de estas situaciones y así lograr una adecuada gestión.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS

Los presentes lineamientos serán aplicados en la Universidad del Tolima como ente autónomo e independiente, así mismo, serán de obligatoria observancia para los siguientes integrantes de la comunidad universitaria:

1. Integrantes del Consejo Superior y Académico
2. Rector/a
3. Vicerrectores/ras
4. Decanos/as
5. Empleados/as públicos del nivel Directivo y Asesor
6. Empleados/as públicos administrativos
7. Empleados/as públicos docentes
8. Trabajadores/as Oficiales

IV. PROPÓSITO

Con esta política se busca evitar la materialización de situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales de los grupos citados en el ámbito de aplicación, y los intereses de la Universidad como entidad pública, con miras a prevenirlos y en caso de presentarse,

gestionarlos correctamente, mediante la definición de mecanismos de solución.

Así las cosas, se busca permitir que los destinatarios reconozcan las situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de interés, y así resolver, evitar o manejar los mismos. Por lo tanto, un factor fundamental de estos lineamientos será la divulgación de información concreta, precisa y confiable, por la cual los individuos revisarán y evaluarán regularmente sus actividades en la institución.

V. DEFINICIONES

Conflicto de Interés. Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales. (Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018, p9)

Control preventivo: Proceso de gestión orientado a la detección temprana de ineficiencias administrativas u riesgos de corrupción, y al diseño e implementación de acciones que eliminen sus causas o mitiguen su materialización. (Veeduría distrital, Gestión de conflictos de intereses en el sector público distrital, 2018, p10)

Corrupción: La corrupción consiste en *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 [...]* (Transparencia por Colombia).

Empleados Públicos. Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público, su vínculo se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento. (Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018, p14)

Interés Público. Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado. (Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018, p14)

Interés Privado. Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario. (Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018, p14)

Integridad: Es la alineación consistente con y, el cumplimiento de las normas, los valores y los principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos en el sector público por encima de los intereses privados (OCDE, 2010, p. 3).

Miembros de Corporaciones Públicas. Senadores y Representantes a la Cámara, los Diputados, concejales y miembros de las juntas Administradoras Locales. (Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018, p14)

Servidores Públicos. Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991," los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios". (Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018, p14)

Trabajador Oficial. Tienen este carácter quienes prestan sus servicios en actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas y su vinculación laboral se realiza mediante un contrato de trabajo. Igualmente, tal denominación la reciben también quienes laboran en las

empresas industriales y comerciales del Estado. (Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018, p14)

Transparencia: Práctica de la gestión pública que orienta el manejo adecuado de los recursos públicos, la integridad de los servidores, el acceso a la información, los servicios y la participación ciudadanía en la toma de decisiones, que se logra mediante la rendición de cuentas, la visibilización de la información, la integridad y, la lucha contra la corrupción. (Veeduría distrital, Gestión de conflictos de intereses en el sector público distrital, 2018, p11)

Vínculo Familiar o Afectivo. Se refiere a los lazos familiares entre personas ya sea por consanguinidad, afinidad o relación civil. Vínculo jurídico entre las personas que descienden de un mismo progenitor (parentesco de consanguinidad); entre el esposo y los parientes de la esposa o viceversa (parentesco de afinidad) entre el adoptante y el adoptado (parentesco civil), y el cónyuge o el compañero permanente.

VI. DEFINICIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES:

Contexto

El modelo integrado de Planeación y Gestión presenta como uno de sus objetivos lograra una cultura de integridad, en el que sean partícipes los servidores públicos vinculados al Estado, esto con el fin de que los mismos encaminen sus acciones a la transparencia y así mejoren los procesos que llevan a cabo diariamente.

En este sentido, se busca que las entidades públicas cuenten con una política de integridad, tendiente a generar lineamientos estratégicos que permitan a los servidores públicos desarrollar su labor en el marco de transparencia e integridad.

Partiendo de lo expuesto, y si bien del Departamento Administrativo de la Función Pública expidió un código de Integridad, por parte de la Universidad del Tolima, atendiendo su naturaleza y autonomía, diseñó

un código de integridad, el cual se constituye como un documento base para que los servidores públicos vinculados a la Institución enmarquen sus acciones en los valores que allí se describen, propiciando así una cultura de integridad y transparencia.

La política de integridad diseñada también propende por la prevención de escenarios de riesgos de corrupción, los cuales pueden presentarse en el devenir de la gestión y administración pública, bien sea por falta de conocimiento de los colaboradores, o por un manejo inadecuado de las inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses.

Ahora bien, el manejo de los riesgos asociados al conflicto de intereses requiere ser trabajado en una doble vía, en atención a la institución debe contar con una guía que sirva de referencia y que, por un lado, prevenga la materialización de casos de conflicto de intereses, y por otro, respalde las denuncias, investigaciones y posibles sanciones en caso de comprobarse la existencia del conflicto de acuerdo a lo previsto en la ley.

En ese sentido, el presente documento funge como un blindaje para la entidad en los casos que se enfrente a un posible conflicto de intereses, protegiendo a su vez a los servidores públicos que declaran la existencia del conflicto, esto en la medida que evita alguna investigación y/o posible sanción.

Definición

Varios son las definiciones que se pueden observar del concepto "conflicto de intereses", no obstante, con el fin de brindarle a los destinatarios una definición precisa y exacta, se partirá de lo siguiente:

1. Para el Departamento Administrativo de la Función Pública, *"un conflicto de intereses surge cuando un servidor público o particular que desempeña funciones públicas es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales"* (Guía de Administración Pública. Conflicto de intereses de servidores públicos, p9, 2016).

2. la OCDE define en su documento INVIRTIENDO EN INTEGRIDAD PÚBLICA PARA AFIANZAR LA PAZ Y EL DESARROLLO (2017), el conflicto de intereses 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"*.

En este sentido, partiendo de las definiciones relacionadas, desde la Universidad del Tolima se define el conflicto de intereses como *toda situación que influya y/o afecte la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias del ejercicio de sus funciones y competencias, con el fin de conseguir un beneficio particular en detrimento del interés público.*

Con el fin de anticipar la generación de conflicto de intereses en la Universidad, a continuación, se mencionan a modo de ejemplo algunas situaciones que pueden catalogarse como conflicto de intereses:

- Vínculo familiar o afectivo como cónyuge, padre, madre, hija, hijo, cónyuge de un hijo o hija, hermano, hermana, sobrino o sobrina, primo o prima de primera hasta el cuarto grado de consanguinidad, y segundo civil como cuñados, entre el jefe y un colaborador con dependencia directa o indirecta, o personas que laboren en la misma Dirección, Departamento o Dependencia administrativa, o que exista relación en la ordenación del gasto de la cual pudieran ser responsables.
- Una persona vinculada a la UNIVERSIDAD DEL TOLIMA, que se desempeñe como empleado, o integrante de los órganos de gobierno; o cualquier otra persona que se encuentre en una posición de control en la institución y que tenga un interés personal, que esté en conflicto con los intereses de la UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

- Una persona vinculada a la UNIVERSIDAD DEL TOLIMA que tenga interés financiero o material en una transacción entre la Institución y una entidad en la que la persona vinculada o un familiar directo está directamente asociado.

Clasificación de los conflictos de intereses

El conflicto de intereses se ha clasificado de la siguiente manera:

Real

Se presenta cuando el servidor público ya se encuentra en una situación en la cual debe tomar una decisión en el ejercicio de sus funciones, pero, en el marco de estas, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Este tipo de conflicto es un riesgo actual.

Potencial

Cuando el servidor público tiene un interés particular que podrían influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión, no obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Aparente

Se presenta cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que si lo tiene. Este tipo de conflicto de interés se identifica porque el servidor ofrece toda la información necesaria para demostrar que el presunto conflicto no es ni real ni potencial.

VII. PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE O DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.

Los conflictos de intereses no necesariamente son ilegales o perjudiciales para la institución, pero deben manifestarse inmediatamente y expresamente, por lo tanto, es compromiso de todos los destinatarios de estos lineamientos, declarar oportuna e íntegramente cualquier situación de posible conflicto de intereses con la Universidad.

Lo anterior con el fin de manejar estas posibles situaciones de forma transparente, y evitar que se derive alguna responsabilidad administrativa al interior de la institución.

Para ello se define una ruta de acuerdo a la vinculación del servidor:

Primera vinculación -empleados nuevos:

- a. Al momento de vinculación, el empleado deberá diligenciar el **FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-ANUAL**, el cual será suministrado por la Dirección Gestión del Talento Humano.
- b. La Dirección Gestión del Talento Humano, al momento de realizar la selección y previo a la vinculación de los empleados, evaluará las declaraciones que reposen en el **FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-ANUAL**, y así determinará el potencial conflicto de intereses.
- c. En caso de identificar cualquier posible conflicto con los intereses de la Universidad, desde la Dirección Gestión del Talento Humano determinará si es procedente la vinculación, para lo cual se surtirán las aclaraciones y acuerdos respectivos, o si por el contrario es necesario abstenerse de la vinculación.
- d. El reporte de la declaración de conflicto de intereses y los documentos que se generen de ella, será archivado en la Historia Laboral, considerándose un documento obligatorio para la vinculación.

Empleados Activos.

- a. Los empleados deberán diligenciar anualmente el **FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-ANUAL**, suministrado por la Dirección Gestión del Talento Humano.

- b. El empleado deberá diligenciar el FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-PERIODICO, cuando identifique la materialización de un conflicto de interés real o potencial.
- c. Los formatos mencionados en los puntos (a) y (b) deberán ser remitido al jefe inmediato, quien deberá analizar las declaraciones obtenidas y así establecer aquellas en las que se identifique un posible conflicto de intereses para evaluarlo y resolverlo, pudiéndose apoyar en la Dirección Gestión del Talento Humano.
- d. Las declaraciones de los empleados vinculados al despacho de Rectoría, serán revisadas y evaluadas por la Secretaría General con apoyo de la Dirección Gestión del Talento Humano.
- e. El conflicto de interés manifestado por el Rector será tramitado conforme a la normativa que regule los impedimentos manifestados por el representante legal de una entidad.

Contratistas.

- a. Aquellas personas naturales o jurídicas que se pretendan contratar por la Institución, deberán diligenciar el FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-ANUAL, el cual será un documento obligatorio para el proceso de contratación.
- b. Aquellos empleados que tengan la facultad de ordenación del gasto, previo a la selección y a la contratación de la persona natural o jurídica, deberán evaluar las declaraciones de posible conflicto de intereses.
- c. En caso de identificar cualquier posible conflicto con los intereses de la Universidad se analizará con la Dirección de Contratación, con el propósito de determinar si es procedente la contratación

con las aclaraciones y acuerdos a que dé lugar, o si la misma no procede.

- d. El reporte de la declaración y los documentos que se generen de ella, serán archivados en el expediente contractual, considerándose un documento obligatorio para la contratación.

Integrantes del Consejo Superior

Al momento de posesionarse como miembros activos, los integrantes del Consejo Superior deberán diligenciar el FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-ANUAL y remitirlo a la Secretaría General.

En la primera sesión de cada año, los integrantes del Consejo Superior, deberán actualizar la información contenida en los formatos diligenciados al momento de su posesión.

Si durante el transcurso del año aparecen nuevas situaciones susceptibles de generar conflicto de intereses, se deberá notificar a la Secretaría General remitiendo el FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-PERIODICO.

Una vez analizada la declaración por parte de la Secretaría General, y en caso de determinar que sí existe un conflicto de intereses, se deberá presentar ante el Consejo Superior en Pleno, así como las alternativas de solución.

El consejero involucrado en el eventual conflicto de intereses deberá abstenerse de participar en dicha sesión, salvo que su presencia sea autorizada.

El consejero deberá suspender toda intervención directa o indirecta en las deliberaciones y decisiones que tengan relación con el conflicto.

Si el conflicto de interés es de carácter permanente, el Consejo en pleno, deberá analizar si tal situación es causal de pérdida de la calidad de miembro activo del Consejo, por imposibilidad para ejercer el cargo.

En el evento en que el conflicto de intereses sea manifestado por un integrante del Consejo Superior durante la celebración de una sesión, la Secretaría General deberá solicitarle al respectivo integrante, el retiro transitorio de la reunión, mientras se decide sobre el asunto. De lo anterior se dejará constancia en el acta de la sesión respectiva.

Integrantes Consejo Académico

Al momento de ingresar como miembros del Consejo Académico, deberán diligenciar el FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-ANUAL y remitirlo a la Secretaria General.

En la primera sesión de cada año, los integrantes del Consejo Académico, deberán actualizar la información contenida en los formatos diligenciados al momento de su posesión. Si durante el transcurso del año aparecen nuevas situaciones susceptibles de generar conflicto de intereses, se deberá notificar Secretaria General remitiendo el FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-PERIODICO.

Una vez analizada la declaración por parte de la Secretaría General, y en caso de determinar que sí existe un conflicto de intereses, se deberá presentar ante el Consejo Superior en Pleno, así como las alternativas de solución.

Si el conflicto de intereses es de carácter permanente, la Secretaría General deberá llevar ante el Consejo en pleno respectivo, para analizar si tal situación es causal de pérdida de la calidad de miembro del Consejo, por imposibilidad para ejercer el cargo.

En el evento en que el conflicto de intereses sea manifestado por un integrante del Consejo Académico, durante la celebración de una sesión,

la Secretaría General deberá solicitarle al respectivo integrante, el retiro transitorio de la reunión, mientras se decide sobre el asunto.

De lo anterior se dejará constancia en el acta de la sesión respectiva.

Gestión de las declaraciones de conflicto de intereses

Para la gestión del conflicto de intereses se adelantará el siguiente procedimiento:

1. Jefes inmediatos:

Las declaraciones que son recibidas por los jefes inmediatos deberán ser analizados por estos con apoyo de la Dirección Gestión del Talento Humano, para la adecuada gestión se podrá solicitar al empleado que manifieste el conflicto, que complemente o aporte los documentos que se requieran para la adecuada revisión de la declaración.

Una vez analizada la declaración, el jefe inmediato podrá evidenciar que:

- a. No se materializa el conflicto de interés, caso en el cual se archivarán las actuaciones en un expediente que deberá reposar en la Dirección Gestión del Talento Humano junto con la conclusión por escrito a la que llegó el jefe inmediato.
- b. Si se materializa el conflicto de interés, en ese caso, a través de oficio rendirá informe sobre el análisis adelantado y emitirá recomendación al nominador, con el fin de que se aparte al empleado del conocimiento de los tramites que configuren el conflicto de interés.

La decisión que tome el nominador deberá adjuntarse a la Historia Laboral del empleado.

2. Empleados con cargo Directivo y aquellos adscritos al despacho de Rectoría:

Las declaraciones de los empleados públicos con nivel directivo y

aquellos adscritos al despacho de Rectoría, deberán remitir la manifestación de conflicto de intereses ante la Dirección Gestión del Talento Humano, esto con el fin de que dicha dependencia realice el análisis respectivo, para lo cual podrá apoyarse en la Oficina Jurídica y contractual.

Una vez efectuada la revisión, la Dirección podrá concluir lo siguiente:

- a. No se materializa el conflicto de interés, caso en el cual se archivarán las actuaciones en un expediente que deberá reposar en la Dirección Gestión del Talento Humano junto con la conclusión por escrito a la que llegó el jefe inmediato.
- b. Si se materializa el conflicto de interés, en ese caso, a través de oficio rendirá informe sobre el análisis adelantado y emitirá recomendación al nominador, con el fin de que se aparte al empleado del conocimiento de los tramites que configuren el conflicto de interés.

La decisión que tome el nominador deberá adjuntarse a la Historia Laboral del empleado.

3. Integrantes del Consejo Superior o Académico:

Las declaraciones de los integrantes del Consejo Superior y Académico, incluida la del Rector actuando en calidad de miembro de dichos órganos, serán conocidas y gestionadas por la Secretaría General, así, cada integrante deberá diligenciar el **FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-ANUAL**, y el **FORMATO-DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES-PERIODICO** cuando evidencie la posible materialización de un conflicto de intereses.

Una vez recibida las manifestaciones, la Secretaría General procederá a realizar un análisis de la misma, con el fin de presentar dicho análisis ante el Consejo Superior o Académico en pleno, pudiéndose evidenciar lo siguiente:

- a. No se materializa el conflicto de interés, caso en el cual se archivarán las actuaciones en un expediente que deberá reposar

en la Secretaría General junto con la conclusión por escrito a la que llegó el Consejo Superior o Académico en pleno.

- b. Si se materializa el conflicto de interés, en ese caso, el Consejo Académico o Superior en pleno deberán adoptar las medidas tendientes a preservar la imparcialidad y transparencia en las decisiones que se relacionen con la manifestación del conflicto de interés.

VIII. SEGUIMIENTO A LAS DECLARACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES:

- a. La Dirección Gestión del Talento Humano, llevará un registro para el control de todos los empleados que declaren algún posible conflicto, con los compromisos establecidos y con el propósito de hacer seguimiento al cumplimiento de los mismos.
- b. La Secretaría General, llevará un registro para el control de todos los consejeros que declaren algún conflicto.
- c. La custodia de los formatos de los consejeros, será responsabilidad de la Secretaría General.
- d. La custodia de los formatos de los empleados, será responsabilidad de la Dirección Gestión del Talento Humano.
- e. Con posterioridad a la primera declaración, todos los integrantes de la Institución son responsables de reportar de forma inmediata y en el momento de advertirlas, alguna de las posibles situaciones de conflicto de intereses con la UNIVERSIDAD DEL TOLIMA.

De acuerdo a los deberes que le asistente a los empleados públicos, la no declaración del conflicto de intereses y las consecuentes actuaciones que se deriven de ello, pueden tener implicaciones de índole disciplinaria, fiscal o penal.

IX. INFORMACIÓN DE INTERÉS

Grados de consanguinidad y afinidad:

Los grados de consanguinidad y afinidad son distancias de parentesco que se establecen entre dos miembros de una familia; para los primeros, se determinan por líneas sanguíneas, es decir, con aquellos parientes con los que se tiene una relación de ascendencia o descendencia natural; con respecto al grado de afinidad, es el parentesco que se establece con la familia natural del o la cónyuge. Como base normativa encontramos los artículos 35 y subsiguientes del Código Civil.

El parentesco civil, es aquel que surge entre la madre o el padre adoptante y el hijo adoptivo.

A continuación, se presentan los grados de consanguinidad y afinidad que pueden implicar la materialización de un conflicto de intereses o incluso una inhabilidad o incompatibilidad:



Teniendo en cuenta la tabla se tiene que, por ejemplo, el cónyuge o compañero permanente, así como los familiares de los miembros del Consejo Superior, los servidores públicos de los niveles directivo y asesor, y las personas que ejerzan control interno o de gestión de la Universidad hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (hijos adoptivos), no podrán contratar con la Universidad del Tolima.

Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades:

La **inhabilidad** es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio.

El ordenamiento jurídico consagra dos tipos de inhabilidades en consideración a la naturaleza y la finalidad de la limitación:

- a. *Inhabilidades relacionadas directamente con la potestad sancionadora del Estado, la cual se aplica en los ámbitos penal, disciplinario, contravencional, correccional y de punición por indignidad política.*
- b. *Inhabilidades que no constituyen sanción ni están relacionadas con la comisión de faltas, sino que corresponden a modalidades diferentes de protección del interés general y obedecen a la efectividad de principios, derechos y valores constitucionales, como son la lealtad empresarial, moralidad, imparcialidad, eficacia, transparencia o sigilo profesional, entre otros postulados.*

Las inhabilidades son de carácter taxativo, por lo cual se encuentran consagradas únicamente en la Constitución y la Ley, sin que sea posible para las entidades públicas crear nuevas inhabilidades.

Jurisprudencialmente se ha establecido que la configuración de las "inhabilidades acarrea lo siguiente:

- a) *Para quien aspira a ingresar o acceder a un cargo público, no podrá ser designado ni desempeñar dicho cargo.*
- b) *Para quien sin haberse configurado alguna de las causales de inhabilidad mencionadas, es nombrada para ocupar un cargo o empleo en la Rama Jurisdiccional, o cuando encontrándose en ejercicio del cargo, incurre en alguna de ellas, será declarado insubsistente.*

En todos estos eventos, la persona nombrada, deberá ser declarada insubsistente mediante providencia motivada, aunque el funcionario o empleado se encuentre escalafonado en la carrera judicial.”

Respecto de lo anterior, el artículo 6º de la Ley 190 de 1995 señala:

"En caso de que sobrevenga al acto de nombramiento o posesión alguna inhabilidad o incompatibilidad, el servidor público deberá advertirlo inmediatamente a la entidad a la cual preste el servicio.

Si dentro de los tres (3) meses siguientes el servidor público no ha puesto fin a la situación que dio origen a la inhabilidad o incompatibilidad, procederá su retiro inmediato, sin perjuicio de las sanciones a que por tal hecho haya lugar.

Inhabilidad sobreviniente Una causal de inhabilidad se torna en sobreviniente cuando durante el desempeño de un cargo se presentan situaciones previstas en la ley como supuestos de hecho de una inhabilidad, de manera que por ser de ocurrencia posterior a la elección o nombramiento no genera la nulidad del acto de elección o designación, pero tiene consecuencias jurídicas respecto del ejercicio del cargo que se está desempeñando.

El artículo 37 del Código Disciplinario único, se refiere a las inhabilidades sobrevinientes en los siguientes términos:

ARTÍCULO 37. INHABILIDADES SOBREVINIENTES. Las inhabilidades sobrevinientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de destitución e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicará al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

(Tomado Departamento Administrativo de la Función Pública
**INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES
PUBLICOS**, versión 2, página 5,11)

La **incompatibilidad** ha sido definida jurisprudencialmente como "imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades", así, una incompatibilidad supone la prohibición de coexistencia de dos situaciones, por ejemplo encontramos la más común, contenida en el artículo 128 de la Constitución Política:

Artículo 128. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley

X. **CONCLUSIONES:**

Del recuento realizado en el presente documento, es plausible concluir que la adecuada gestión de los conflictos de intereses permite una ostensible reducción en la materialización de riesgos de corrupción, así como también fomenta una sana cultura organizacional, pues los empleados públicos, en todos los niveles, tendrán pleno conocimiento de aquellas situaciones en las cuales será necesario manifestar el conflicto y así realizar una adecuada gestión del mismo.

Por otro lado, la identificación temprana de los conflictos de interés permitirá que tanto al empleado como a la institución, puedan gestionar oportunamente esta situación, adoptando las medidas pertinentes para lograr una gestión administrativa transparente e imparcial.

A su vez, la identificación y gestión de conflictos de interés a nivel de contratación, hará más sencillo vislumbrar la materialización de inhabilidades e incompatibilidades, generándose la adopción de decisiones adecuadas y en momentos previos a la contratación.

Finalmente, se concluye que la adopción del presente documento, la implementación del procedimiento y los formatos, se constituye como un paso efectivo hacia el mejoramiento de la cultura organizacional de

la Institución, así como también permite que las actuaciones de los funcionarios y contratistas se enmarquen en la transparencia e imparcialidad.



Una nueva historia

ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia, 2017

Guía De Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, 2018

Veeduría distrital, Gestión de conflictos de intereses en el sector público distrital, 2018

Transparencia por Colombia

OCDE, 2010

Invirtiendo en Integridad Pública para Afianzar la Paz y el Desarrollo (2017) OCDE

Código Civil Colombiano

Ley 190 de 1995

Código Disciplinario único

Departamento Administrativo de la Función Pública INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, versión 2.