



UNIDAD DE BÚSQUEDA
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

Proceso de Gestión de Talento Humano

Conflicto de Interés

Diciembre de 2021

Tabla de Contenido

Introducción.....	
1. Objetivo	4
2. Alcance	4
3. Glosario	4
4. Marco normativo	5
5. Principios de la Función Pública	6
6. Definición del conflicto de interés	8
7. Elementos del conflicto de interés.....	9
8. Clasificación de los conflictos de interés.....	9
9. Ocasiones para declarar conflicto de interés.....	10
10. Situaciones de conflictos de interés y causales de impedimento y recusación en los cuales puede estar incurso <u>una servidora o un servidor público</u>	10
11. Procedimiento para el trámite de los conflictos de interés.....	11
12. Conflicto de intereses y otras conductas.....	16
13. Canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés...	17
14. Divulgación de los lineamientos y cumplimiento.....	18
15. Frente a las declaraciones de bienes y rentas de los servidores y servidoras públicos(as) y contratistas, la entidad.....	18
16. Canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.....	18

INTRODUCCIÓN

El sector público se encuentra regido por principios constitucionales que permiten fomentar la cultura de la legalidad y de la ética, razón por la cual, las acciones que adelanta la administración pública a través de sus servidores, deben estar enmarcadas por valores como la equidad, transparencia e imparcialidad que suponen la protección del interés general, el cual, es el eje fundamental y transversal de todas las decisiones que rigen a la función estatal.

Es por eso que el servidor público debe tener un comportamiento especial e integral al momento de ejercer su actividad profesional y al realizar las gestiones a su cargo; estas actuaciones deben propender por crear lazos de confianza entre el Estado y la ciudadanía, toda vez que la sociedad encuentra en la función pública una representación de sus intereses, los cuales se deben cumplir dentro de un marco de justicia y bien común.

En ese sentido, cuando el ejercicio de las funciones del agente estatal, no resulte ajustado al interés general y, por el contrario, se evidencie un interés particular, personal o familiar, se estará en confrontación entre el beneficio colectivo y el privado, siendo este último, el que podría influenciar negativamente las actuaciones de la Entidad.

Por tal razón, para prevenir aquellos escenarios donde se puede llegar a afectar el principio de prevalencia del interés general, se crea el régimen de conflicto de intereses, el cual, busca identificar, de forma temprana, cuando una situación puede generar un sesgo en la neutralidad y objetividad de la decisión que deba tomar un servidor o servidora. Esta figura en nuestro país, se encuentra regulada en la Carta Política, las normas legales, convenciones internacionales a las que se ha sumado Colombia y en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas, las cuales buscan lograr cumplir con los principios de transparencia, confianza y legalidad, entre otros

Se debe aclarar que el conflicto de intereses en sí mismo no representa un acto de corrupción, sin embargo, de no ser prevenido y/o tratados de forma adecuada, se puede materializar la conducta, generando sanciones de índole penal o disciplinario. En el evento de que el juicio o la decisión profesional del servidor público termine parcializada por el interés particular y, en consecuencia, se genere un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se configuraría, afectando el normal funcionamiento de la entidad o incluso en algunos casos, impidiendo o dificultando el cumplimiento del mandato conferido

El conflicto de intereses pone en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afecta la confianza ciudadana en la administración, por ello, es necesario que todos los servidores conozcan las situaciones en las que sus decisiones

personales pueden influir en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades que les han sido encomendadas.

Es así como, la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado (en adelante UBPD) en el marco de su compromiso con la transparencia y la lucha contra la corrupción, encuentra la necesidad de definir y apropiar los mecanismos para la declaración de conflictos de interés en los que puedan incurrir los servidores y las servidoras de la entidad y todas aquellas personas que tengan algún tipo de vinculación contractual con ésta, de tal manera que en su actuar siempre esté presente la transparencia y el buen gobierno. Igualmente, establece las directrices para identificar y resolver las situaciones de conflicto de intereses que se puedan llegar a presentar.

Así las cosas, en el cumplimiento de sus funciones y deberes, los colaboradores y las colaboradoras (servidores, servidoras y contratistas) de la UBPD están llamados a desarrollar su actividad con apego a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias; y, por principio, orientar su actuación aplicando Principios Humanitarios establecidos al interior de la entidad de *humanidad, neutralidad, imparcialidad e independencia operativa*, junto con valores institucionales de *respeto a la dignidad de las personas, sensibilidad social y afecto, diversidad e inclusión, veracidad y transparencia, solidaridad, responsabilidad y compromiso*. La orientación de las acciones hacia los principios y valores establecidos en la Carta de Valores, permitirán posicionar a la UBPD como un ejemplo de transparencia y rectitud a nivel institucional.

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos que contribuyan a garantizar la identificación, prevención y administración de los posibles conflictos de interés en los que puedan estar incurso los colaboradores y las colaboradoras (servidores, servidoras y contratistas) de la UBPD, teniendo en cuenta su carácter humanitario y extrajudicial, al igual que su especial naturaleza y autonomía.

Los lineamientos sobre conflictos de intereses buscan guardar la independencia de criterio, y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que sus intereses particulares afecten la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

2. ALCANCE

Este documento de “*Lineamientos para el Conflicto de Interés*” está diseñado para que su aplicación sea dirigida a cargos directivos, supervisores de contratos, interventores, servidores y servidoras públicos(as) y contratistas de la entidad, estableciendo los lineamientos para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de

interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la UBPD.

3. GLOSARIO.

a) Función Pública: *Se entiende por “función pública” a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.*¹

b) Servidor(a) público (a): *“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.”*²

c) Interés general: *“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”.*³

d) Interés particular: *“Es aquel interés 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.”*⁴

e) Parentesco de Consanguinidad: *“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.”*⁵

f) Grados de Consanguinidad: *“Los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de*

¹ Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos v.2 Pág. 13.

² Constitución Política Colombiana. Artículo 123.

³ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos. Documento PDF versión 1, noviembre de 2016. Pág. 14.

⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos. Documento PDF versión 1, noviembre de 2016. Página 14.

⁵ Código Civil Colombiano. Artículo 35.

consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí.”⁶

g) Parentesco de afinidad: La afinidad es la relación de parentesco que une a las personas por un vínculo legal y los grados de afinidad corresponden con la familia del cónyuge.

h) Parentesco civil: El parentesco civil en primer grado es aquel que incluye a los padres adoptantes y a los hijos adoptivos.

4. MARCO NORMATIVO

En el presente marco normativo se hace referencia a las principales regulaciones no sólo de gestión ética sino de temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, creando impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

- Artículo 122 de la Constitución Política de Colombia 1991.
- Artículo 1 de la Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.
- Artículos 40, 54 y 84 de la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. <NOTA DE VIGENCIA: Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023>
- Artículo de la 11 Ley 1437 de 2011 “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2018, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

5. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

El régimen de conflicto de intereses se encuentra enmarcado por los principios que rigen la administración pública⁷ señalados tanto en la Constitución Política Colombiana como en la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional (Ley 1712 de 2014), por los cuales debe regirse la conducta y gestión de todos los servidores públicos. Al respecto se mencionan los siguientes:

⁶ Código Civil Colombiano. Artículo 37.

⁷ Principios de la Administración Administrativa. (2018). Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/>

- Principio de prevalencia del interés general sobre el particular: Al respecto, la sentencia C-192/16 de la Corte Constitucional⁸ indica que: *“la prevalencia del interés general implica que debe preferirse la realización de objetivos comunes respecto de intereses particulares, a menos que se trate de derechos fundamentales esenciales. Esta consideración se asocia al reconocimiento constitucional del Estado Social de Derecho que demanda la intervención del Estado (...)”*, dicho principio insta a los servidores y servidoras del sector público, respecto del ejercicio de sus competencias, para que sus labores se encuentren encaminadas al bien común y no al beneficio particular.

- Principio de transparencia: La transparencia en la gestión pública permite generar confianza entre la sociedad y las instituciones estatales, ya que pone a disposición del público en general, la información sobre las actuaciones de la administración, es por ello que la ley 1712 de 2014⁹, lo define como: *“principio conforme al cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley”*; Por esto, al presentarse un conflicto de intereses, es relevante que la o el servidor público lo manifieste, dado que, de no hacerlo se afecta la confianza ciudadana en la administración pública.

- Eficacia: *“Remover de oficio los obstáculos formales para evitar decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos en la contratación.”*

- Principio de imparcialidad: *“Respetar los derechos de todas las personas, sin tener en consideración factores de afecto.”*

- Participación ciudadana: *“Implica un proceso de construcción social de las políticas públicas, este principio, al igual que anterior (sic), permite la interacción entre la ciudadanía y el Estado, generando confianza en las políticas que se adoptan en la administración pública. “*

- Principio de moralidad: *“Los servidores públicos deben actuar con rectitud, lealtad y honestidad en el marco de las funciones que desempeñan. “*

- Responsabilidad: *“Los servidores públicos asumirán las consecuencias de su actuación administrativa.”*

⁸ Corte Constitucional. Sentencia C -192 de 2016. [M.P. Gabriel Eduardo Mendoza]

⁹ Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. Ley 1712 de 2014. Artículo 3, inciso 2.

- Principio de celeridad. *“Con este principio se busca la agilidad en el trámite y la gestión administrativa. Comporta la indispensable agilidad en el cumplimiento de las tareas a cargo de entidades y servidores públicos.”*
- Publicidad: *“Conlleva la obligación de publicar y divulgar documentos y archivos que plasman la actividad estatal y de interés público, de forma rutinaria y proactiva, actualizada, accesible y comprensible, atendiendo a límites razonables del talento humano y recursos físicos y financieros.”*
- Principio de igualdad: *“Ordena dar un trato igual a quienes se encuentran en la misma situación fáctica, y un trato diverso a quienes se hallan en distintas condiciones de hecho.”¹⁰*
- Principio de Legalidad: *“Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley.”¹¹*
- Principio de Objetividad: *“Es objetiva la selección en la cual la escogencia se haga al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.”¹²*

Aplicar los principios mencionados en el ejercicio de las funciones propias del cargo, permite que la gestión del servidor público se encuentre regida por ellos, dándole elementos de juicio que le permiten reconocer, cuando una situación de carácter particular puede influir en el cumplimiento de sus deberes y puedan representar un beneficio diferente al bien común.

6. DEFINICIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS¹³

“En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. No obstante, existen otras definiciones complementarias a este enfoque legal que amplían el marco de referencia y que son útiles para orientar la identificación del conflicto de

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-178/14. M. P. María Victoria Calle Correa.

¹¹ Artículo 121. Constitución Política Colombiana.

¹² Artículo 5. Ley 1150 DE 2007. “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.”

¹³ Estos conceptos se extraen de la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2 (Departamento Administrativo de la Función Pública). https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/SPIMx8sAs3Ec/content/3.-09-c2-bfcu-c3-a1les-son-los-elementos-para-que-se-configure-el-conflicto-de-intereses-

intereses y su declaración como mecanismo de gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

En este sentido la OCDE (2017) define 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”.

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).

De las anteriores definiciones es importante resaltar que únicamente la elaborada por Transparencia por Colombia contempla la materialización del conflicto de intereses al precisar que el interés privado “en efecto influye” en la toma de decisiones. Cuando ocurre esa materialización, ya nos encontramos ante una situación disciplinaria, un riesgo de corrupción o situación de corrupción, en donde, para el caso colombiano, se procede a sancionar al servidor público que no se haya declarado impedido para actuar”.

7. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

A continuación, se enuncian los elementos característicos de los conflictos de interés en las entidades públicas, entre ellas la UBPD:

- 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 intervienen o actúa en su condición de servidor, servidor(a) público(a) o contratista conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor o servidora público(a) o contratista.

Como características particulares las siguientes:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los servidores y las servidoras públicos(as) o contratistas; es decir, tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Los conflictos de intereses generan la presencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Un conflicto puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente,

antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

8. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.

La UBPD adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses, tomando como referencia lo indicado por la Función Pública¹⁴:

- **Real:** cuando el servidor, servidora o contratista ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones o funciones. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
- **Potencial:** cuando el servidor, servidora o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones o funciones, 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:** cuando el servidor, servidora o contratista no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor o servidora puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Es importante resaltar que el hecho de que un servidor o servidora público(a) o contratista se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de hecho un acto ilegal; lo que debe ser primordial para la entidad es la de identificar y tratar el conflicto 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.

9. OCASIONES PARA DECLARAR CONFLICTO DE INTERÉS

Si un servidor o servidora público(a) o contratista advierte que el interés propio de la función pública entra en conflicto con su interés particular y directo, éste deberá declararse impedido e informará por escrito la situación a la autoridad competente.

La autoridad competente decidirá sobre el impedimento o podrá designar un servidor(a) ad hoc para resolver el asunto objeto del conflicto. En caso de confirmarse el conflicto, el competente solicitará la publicación en la página web de la entidad, link transparencia.

¹⁴https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/SPIMx8sAs3Ec/content/3.-09-c2-bfcu-c3-a1les-son-los-elementos-para-que-se-configure-el-conflicto-de-intereses- (Se adapta para dar alcance a los contratistas)

10. SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN EN LOS CUALES PUEDE ESTAR INCURSO UNA SERVIDORA O UN SERVIDOR PÚBLICO:

La Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano versión 2 y la Ley 1437 de 2011, “*por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*” menciona frente a la figuras de conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones¹⁵ los siguientes posibles escenarios a los que una servidora o un servidor público pueden verse enfrentados:

- *“Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación.*
- *Curador o tutor del interesado.*
- *Relación con las partes.*
- *Amistad o enemistad.*
- *Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro.*
- *Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente.*
- *Denuncia penal o disciplinaria.*
- *Acreedor/ deudor.*
- *Antiguo empleador.*
- *Lista de candidatos.*
- *Recomendación.*
- *Relación contractual o de negocios.*
- *Herederero o legatario.*
- *Dádivas.*
- *Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas.*
- *Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación.*
- *Parientes en una de las entidades públicas que concurran al respectivo proceso.*
- *Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado.”*

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un delito, es primordial que los servidores previamente se declaren impedidos ante la toma de una decisión, con ocasión a las funciones a su cargo, que represente un beneficio indebido para sí o terceros, afectando los principios de imparcialidad y transparencia de la administración pública.

11. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

¹⁵ Art. 11. Ley 1437 de 2011. “*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*”

De conformidad con la normativa vigente, a continuación, se relacionan las autoridades competentes e instancias para el trámite de los conflictos de intereses, así como los diferentes regímenes aplicables.

11.1. Régimen Administrativo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12¹⁶ de la Ley 1437 de 2011, o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el servidor o servidora deberá identificar si se encuentra ante una situación de conflicto de interés (sin importar el tipo de conflicto de interés), y deberá comunicar dentro de los 3 días siguientes, ante el superior inmediato, mediante el **ANEXO. 1 FORMATO DECLARACIÓN SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES SERVIDOR, SERVIDORA O CONTRATISTA** establecido y motivando en qué consiste el conflicto de interés que se puede presentar conforme los lineamientos dispuestos en el presente documento.

Ante quien se surte:

- Para el caso de el/la Directora(a) General, ante el Procurador General de la Nación.
- Para el caso de Jefe de Oficina de Control Interno, ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Para quienes que se desempeñan como Secretario(a) General y Subdirector(a) General Técnico y Territorial, ante el/la Directora(a) General.
- Para Jefes de Oficina de Gestión del Conocimiento, Oficina Asesora de Comunicaciones y Pedagogía, Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones ante el/la Directora(a) General.

¹⁶ "ARTÍCULO 12. Trámite de los impedimentos y recusaciones. En caso de impedimento el servidor enviará 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.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.

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.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo".

- Para los servidores o las servidoras que se desempeñan como Director(a) de Información, Planeación y Localización para la Búsqueda, Director(a) de Prospección, Recuperación e Identificación y Director(a) de Participación, Contacto con las Víctimas y Enfoques Diferenciales, ante el/la Subdirector(a) General Técnico y Territorial.
- Para los servidores o las servidoras que se desempeñan como Subdirector(a) de Gestión de Información para la Búsqueda, y Subdirector(a) de Análisis, Planeación y Localización para la Búsqueda, ante el/la Director(a) de Información, Planeación y Localización para la Búsqueda
- Para los servidores o las servidoras que se desempeñan como Subdirector(a) Administrativo(a) y Financiera(o) y Subdirector(a) de Gestión Humana, ante el/la Secretario(a) General.
- Para los demás servidores o servidoras ante el Directivo o Jefe de Oficina de la dependencia en la que prestan sus servicios.

En el evento en que cualquier persona manifieste que un servidor o servidora está incurso en una causal de conflicto de interés, el servidor o servidora deberá manifestar si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que le sea informado, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su superior inmediato.

El superior inmediato decidirá sobre el impedimento mediante resolución motivada para lo cual tendrá máximo (10 días), para lo cual podrá designar un servidor o servidora ad hoc. La actuación administrativa se suspenderá a partir de la manifestación del impedimento, y hasta cuando se decida sobre ésta.

Si es declarado el conflicto de interés, el superior inmediato, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al servidor o servidora y tomará las medidas que correspondan.

11.2. ¿Qué debe hacer el superior jerárquico?

En caso de que el superior jerárquico tenga conocimiento de que uno de los servidores públicos bajo su cargo se encuentra en una situación de conflicto de interés real, el primero cuenta con diferentes alternativas para manejar la situación de la manera más óptima.

Frente al tema, varias instituciones de carácter internacional, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Oficina Europea de Lucha Contra el Fraude¹⁷ sugieren alguna de las siguientes medidas:

- Analizar los hechos para aclarar la situación.

¹⁷ Consultar OCDE. Recuperado de: <https://www.oecd-ilibrary.org/>

- Separar a la persona en cuestión del procedimiento.
- Cambiar el reparto de funciones y responsabilidades del personal.
- Cancelar, como última medida, el procedimiento.

En el caso de detectar algún conflicto de interés aparente es importante determinar y atender el conflicto, debido a que se pone en riesgo la legitimidad institucional y la del servidor o servidora, así como se puede generar desconfianza frente a la gestión de la Entidad. Al respecto, el superior jerárquico podrá:

- De ser necesario realizar alguna aclaración o declaración pública.
- Dialogar con el empleado directamente frente a la situación.
- Aminorar y analizar las circunstancias que pueden conllevar al conflicto de interés real.
- En última instancia, anular el procedimiento en riesgo de generar un conflicto de interés real.

11.3. Régimen para Contratistas

Cuando un contratista de la UBPD encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales y pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su supervisor, a través del **ANEXO. 1 FORMATO DECLARACIÓN SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES SERVIDOR, SERVIDORA O CONTRATISTA.**

En el evento en que cualquier persona manifieste que un contratista está incurso en una causal de conflicto de interés, el contratista deberá manifestar si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que le sea informado, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su supervisor.

El supervisor del contrato deberá reportar la causal de conflicto de interés ante el servidor o servidora público(a) delegado de la ordenación del gasto, quien decidirá de plano mediante resolución motivada la causal invocada dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio, término que no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

Si es declarado el conflicto de interés, el servidor o servidora delegado como ordenador del gasto, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al supervisor del contrato y al contratista y tomará las medidas que correspondan.

11.4. Régimen Disciplinario

Cuando el servidor o servidora advierte directamente que una situación o toma de decisión acarrea un provecho particular, deberá declararse impedido:

- *Impedimento: “(...) el fundamento del impedimento radica en que: a) el conflicto de interés afecta la transparencia de la decisión (...) -. En efecto, en toda decisión siempre debe haber, en forma inequívoca, un solo interés: el interés general de la ley. Por tanto, en caso de conflicto se mezclan el interés privado y el público, con lo cual queda en duda cuál fue el interés dominante. b) En que el impedimento evita que la decisión sea determinada por el interés particular en detrimento del interés público.”¹⁸*

Por otro lado, cuando cualquier persona considere de forma fundamentada, que un servidor está inmerso en una situación que vislumbre un beneficio propio, podrá recusarlo.

- *Recusación: “ (...) cualquier persona podrá recusar a un servidor público que incurra en causal de conflicto de intereses, de acuerdo al procedimiento descrito por el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.”¹⁹*

Respecto a esas dos figuras, la Ley 734 de 2002²⁰, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, señala:

“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.

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.

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.

¹⁸ Concepto Sala de Consulta C.E. 1572 de 2004 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil.

¹⁹ Concepto 24531 de 2019. Departamento Administrativo de la Función Pública.

²⁰ A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019, el 29 de marzo de 2022, el texto será el dispuesto en los artículos 105 y s.s.

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”.

Ante quien se surte:

- Para el caso de el/la Directora(a) General, ante el Procurador General de la Nación.
- Para el/la Secretario(a) General, ante el/la Directora(a) General.

11.5. FORMATOS PARA LA DECLARACIÓN:

En relación con la declaración previa de conflicto de intereses, entiéndase surtido el trámite con el formato diligenciado por parte del servidor, servidora y/o contratista al momento de la vinculación y/o trámite precontractual con la UBPD; para la declaración de conflicto de interés sobreviniente, remitirse al **ANEXO. 1 FORMATO DECLARACIÓN SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES SERVIDOR O CONTRATISTA.**

12. CONFLICTO DE INTERESES Y OTRAS CONDUCTAS

Como se ha señalado, el conflicto de interés es una situación en la que se encuentra o puede encontrarse una servidora o un servidor público y, por lo tanto, esto no implica de entrada una falta disciplinaria o un delito por sí mismo. Sin embargo, puede derivar en una responsabilidad disciplinaria sino se pone en conocimiento del superior jerárquico dicha problemática (identificarlo, informarlo, excusarse, etc.) y de ello pueden surgir otras conductas de tipo penal, como la corrupción, ejercicio abusivo de funciones o tráfico de influencias. A continuación, se presenta una tabla para evidenciar la diferenciación del conflicto de interés frente a otras conductas.

CONDUCTA	DEFINICIÓN / NORMATIVIDAD
Corrupción	Corporación Transparencia por Colombia, lo define como: “(...) <i>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 (...)</i> ”

CONDUCTA	DEFINICIÓN / NORMATIVIDAD
Tráfico de Influencias	Esta conducta punible se encuentra estipulada en el artículo 411 del Código Penal Colombiano.
Enriquecimiento ilícito	Esta conducta punible se encuentra consagrada en el artículo 412 del Código Penal Colombiano.
Ejercicio abusivo de funciones	Esta conducta se encuentra regulada en el inciso 6 del artículo 83 del Código Penal Colombiano.

12.1. Sanciones

En caso de contrariar la normatividad señalada a lo largo del documento y afectar con ello el principio de objetividad, que debe regir la administración pública, puede llevar a la configuración de una falta disciplinaria. Así lo dispone el artículo 23 de la Ley 734 de 2002²¹:

En consecuencia, si un servidor o servidora del Estado, viola el régimen de incompatibilidades, inhabilidades o conflicto de intereses, esto es considerado como una falta gravísima (Art. 48 de la Ley 734 de 2002), por lo cual, según la misma normativa, se aplican las siguientes sanciones:

“Artículo 44. Clases de sanciones. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones:

1. *Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.*
2. *Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas. (...)*”

13. CANALES DE CONSULTA Y ORIENTACIÓN PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

La Entidad deberá publicar en su página web la Carta de Valores y Los Lineamientos para el Conflicto de Interés, los cuales podrán ser consultados por los ciudadanos y por todos los servidores y servidoras públicos(as) o contratistas de la Entidad.

²¹. Ley 734 DE 2002. [Ley derogada, a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019.] Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

14. DIVULGACION DE LOS LINEAMIENTOS Y CUMPLIMIENTO

Los servidores y servidoras públicos(as), y los contratistas de la UBPD, deben participar en los eventos de divulgación y/o socialización que sean programados por la entidad, a través de los cuales, mediante el uso de herramientas didácticas se deberán dar a conocer a todos los servidores y servidoras públicos(as) o contratistas de la UBPD los lineamientos establecidos en el presente documento.

15. FRENTE A LAS DECLARACIONES DE BIENES Y RENTAS DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICOS(AS) Y CONTRATISTAS, LA ENTIDAD:

La UBPD da cumplimiento al mandato establecido por la Ley 2013 de 2019, donde señala el deber de publicar declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y la declaración de impuesto sobre la renta y complementarios de la persona nombrada, a través de la página del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas, y en el registro de conflictos de interés, deberá ser comunicado a la Subdirección de Gestión Humana y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio.

Por su parte, el Grupo de Gestión Contractual, incluirá una cláusula en los contratos y convenios que contribuya a garantizar la identificación, prevención y administración de los posibles conflictos de interés en los que puedan estar incurso los contratistas o asociados de la UBPD.

16. CANALES DE DENUNCIA Y SEGUIMIENTO FRENTE A SITUACIONES DISCIPLINARIAS Y DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Las denuncias frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés se presentarán, en forma verbal o escrita, bien sea de manera personal o telefónicamente a través de la línea de atención a la ciudadanía 3770607, por el correo electrónico servicioalciudadano@ubpdbusquedadesaparecidos.co o a través del Formulario de Radicación de PQRSD dispuesto en la página web de la entidad www.ubpdbusquedadesaparecidos.co

Proyectó: Fridcy Alexandra Faura / Experto Técnico de Secretaria General - Mariyenís Regalado / Experto Técnico de Secretaria General 20/12/2021

Revisó: Andrea Carrasco. Subdirectora de Gestión Humana 22/12/2021

Aprobó: Claudia Isabel Niño. Secretaria General 23/12/2021