



Agencia Nacional de Defensa
Jurídica del Estado

Estrategia Conflictos de Intereses





Agencia Nacional de Defensa
Jurídica del Estado

CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE.....	6
3. GLOSARIO.....	7
4. CONFLICTO DE INTERESES.....	10
4.1. Definición.....	10
4.2. Características.....	12
4.3. Responsabilidad.....	12
5. GESTIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERES.....	14
5.1. Prevención.....	14
5.2. Gestión de la recepción de información y/o identificación de conflictos de interés.....	15
5.3. Control, seguimiento y evaluación.....	16
6. VALORES - CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA AGENCIA.....	17
7. MARCO LEGAL.....	19
8. PLAN DE TRABAJO 2019 - 2020.....	27



1. OBJETIVO

La gestión de Conflicto de Intereses de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado tiene como propósito definir los lineamientos necesarios para evitar que los intereses particulares y directos de los funcionarios y contratistas que prestan sus servicios a la entidad, interfieran con el desempeño de su labor o actividad y garantizar que no existe un beneficio personal o profesional en perjuicio de la entidad, que afecte el desarrollo de sus funciones, deberes o actividades en la Agencia.

Así mismo, busca plasmar el marco legal que regula el conflicto de intereses, su definición y clases, así como los lineamientos que deberán seguirse en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en materia de prevención, o en su caso, tratamiento de los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse cualquier funcionario o contratista vinculado, en el cumplimiento de sus funciones dentro de la entidad.

Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado, por lo que éste implica entonces una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, si éste tiene intereses personales que podrían influenciar su actuar y decisiones durante el desempeño de sus deberes y responsabilidades que ocasionan que prevalezca el interés particular sobre el interés general de la Entidad.

La estrategia de conflicto de interés de la Agencia no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la entidad y terceros, organizaciones o grupos de interés que deban contribuir a la realización de la actividad ordinaria de la entidad, ni describir todas las posibles situaciones que pudieran presentarse frente a ello, pero si implica la necesidad u obligación de identificar y/o poner en conocimiento del superior inmediato o de quien se considere competente en la entidad, cuando se estime que se puede estar incurso en alguna de las situaciones señaladas en la ley como generadoras de un conflicto de intereses, para que se decida según el caso.





2. ALCANCE

Las directrices contenidas en este documento deben ser aplicadas a todos los funcionarios y contratistas de la Agencia en el desarrollo de sus funciones u obligaciones.

Este documento podrá ser actualizado según las necesidades de la Entidad, y modificaciones en el marco normativo aplicable.

3. GLOSARIO

Para el entendimiento del presente documento es necesario conocer las siguientes definiciones:

Conflictos de Intereses: Surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

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.¹

Incompatibilidad: ha sido definida como la imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades.²

Servidor público: Persona natural que se vincula al Estado, mediante una relación legal o reglamentaria.

“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”.³

-
1. Fallo 558 de 2011 Consejo de Estado.
 2. C-349-94 Corte Constitucional de Colombia.
 3. Art 123 Constitución Política de Colombia.



Destinatarios de la ley disciplinaria:

Son destinatarios de la ley disciplinaria⁴ los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 de la ley 734 de 2002.

Sujetos disciplinables: El régimen disciplinario previsto en la Ley 734 de 2002⁵ se aplica a los particulares que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; también a quienes ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tienen que ver con estas, y a quienes administren recursos públicos u oficiales.

Se entiende que ejerce función pública⁶ aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice funciones administrativas o actividades propias de los órganos del Estado, que permiten el cumplimiento de los cometidos estatales, así como el que ejerce la facultad sancionadora del Estado;

lo que se acreditará, entre otras manifestaciones, cada vez que ordene o señale conductas, expida actos unilaterales o ejerza poderes coercitivos.

Administran recursos públicos aquellos particulares que recaudan, custodian, liquidan o disponen el uso de rentas parafiscales, de rentas que hacen parte del presupuesto de las entidades públicas o que estas últimas han destinado para su utilización con fines específicos.

No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias.

Cuando se trate de personas jurídicas la responsabilidad disciplinaria será exigible del representante legal o de los miembros de la Junta Directiva. (Artículo 44 de la ley 1474 de 2011)

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.⁷

Interés Privado Concurrente: Se configura el interés privado cuando hay “exigencia para la satisfacción de necesidades humanas”, lo cual acontece cuando surgen v. gr.: ventajas o provechos representados en derechos

4. Art 25 ley 734 de 2002.

5. Normatividad que estará vigente hasta el 1º de julio de 2021 según artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, luego entrará en vigencia la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario.

6. ARTÍCULO 53. Ley 734 de 2002, modificado por el art. 44, Ley 1474 de 2011.

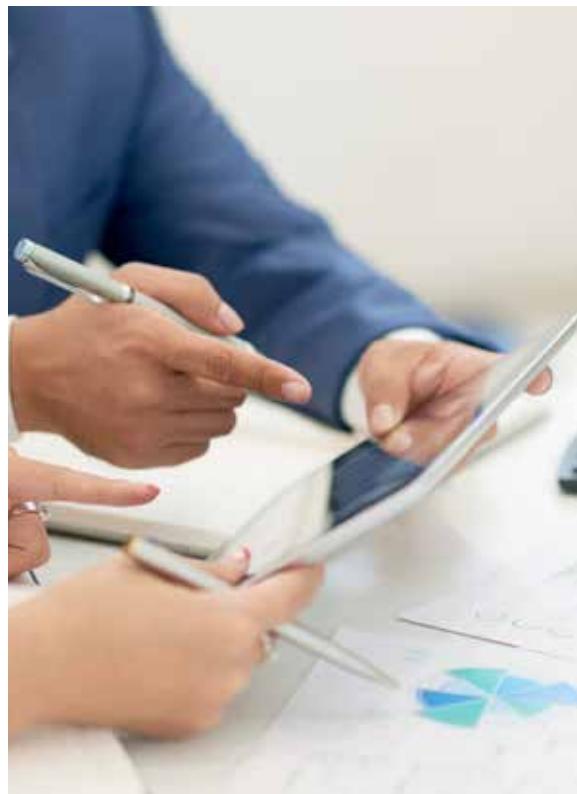
7. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DAFP. Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos. Documento PDF versión 1, noviembre de 2016. Página 142. C-349-94 Corte Constitucional de Colombia.

subjetivos, o en ventajas de tipo reparativo positivo (como indemnización por daños o detrimento de derechos) o negativo (reparación de gastos), o de tipo enriquecedor (como ganancias, utilidades, provechos, derechos, etc.), o cuando se refieren a la simple exoneración de desventajas (exoneración de obligaciones, cargas, etc.)⁸

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.⁹

Grados de consanguinidad: entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí.¹⁰

Parentesco civil: es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo. Este parentesco no pasa de las respectivas personas.¹¹



8. Concepto 110861 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.

9. Art 35 y ss Código Civil Colombiano.

10. ibidem.

11. ibidem.



4. CONFLICTO DE INTERESES

4.1 Definición

El conflicto de interés se define como toda situación o evento de carácter permanente o esporádico en que los intereses personales, directos o indirectos, de los funcionarios o contratistas de la Agencia se encuentren en oposición con los de la Entidad, interfieran con los deberes que le competan a ésta o los lleven a actuar por motivaciones diferentes al correcto cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, influyendo indebidamente en el ejercicio de sus funciones y sus responsabilidades como directivo, trabajador o contratista de la Agencia.

Como lo señala el artículo 40 de la Ley 734 de 2002¹², “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.

12. Artículo que será modificado por el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 que entrará en vigencia el 1º de julio de 2021 según artículo 140 de la Ley 1955 de 2019.



Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público, deberá declararse impedido.”

Como se describe en la Guía de Administración Pública expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “El conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas. En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.”

En conclusión, de acuerdo con la normatividad sobre la materia¹³ y la jurisprudencia del Consejo de Estado¹⁴ se considera que el conflicto de intereses se presenta cuando el interés general, entendido como el derivado de la función pública, entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público o de sus familiares o socios. “En términos generales es aquella cualidad

-
- 13.** Artículo 40 de la ley 734 de 2002.
14. Entre otras la sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, (Sentencia con Radicación núm.: 440012331000200400684 01 del 27 de enero de 2005), Consejero Ponente: Doctor Rafael E. Ostau De Lafont Piñata

de concurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público que afecta la decisión a tomar y obliga a declararse impedido a quien deba tomarla.”

4.2 Elementos

El conflicto de interés tiene los siguientes elementos:

- 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 empleado público conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público. Que exista una denuncia o recusación objetiva y debidamente justificada ante una persona que no haya manifestado un posible conflicto de interés.

4.3 Características

Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmen-

te podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.

Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

4.4 Responsabilidad

Contrariar la normatividad afectando con ello el principio de imparcialidad que debe regir la función pública puede llevar a la configuración de una falta disciplinaria. Así en la ley 734 de 2012¹⁵, dispone:

15. Normatividad que estará vigente hasta el 1º de julio de 2021 según artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, luego entrará en vigencia la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario.

“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, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.”

Puntualmente en la descripción de las faltas gravísimas el Código Disciplinario Único establece:

“Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:

17. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quien concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad, o conflicto de intereses.”

En razón de lo anterior, es posible que se imponga una sanción, según lo dispuesto en la misma normatividad:

“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.”

Estas sanciones están definidas, así:

“Artículo 45. Definición de las sanciones.

1. La destitución e inhabilidad general implica:
 - a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o
 - b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política, o
 - c) La terminación del contrato de trabajo, y
 - d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.
2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.”



5. GESTIÓN FREnte A POSIBLES SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERES

En la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado se propenderá porque se preserve la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que el interés particular prevalezca sobre el interés general y/o afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado, por tal razón, el enfoque de la gestión de conflictos de interés se desagrega en tres aspectos que consisten en la prevención, la gestión de la recepción de información y/o identificación de conflictos de interés y el control, seguimiento y evaluación de resultados; detallados de la siguiente forma:

5.1 Prevención

- Los valores adoptados por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en su Código de Integridad constituyen una orientación necesaria para el entendimiento y la aplicación a los mecanismos concernientes al conflicto de interés en la entidad, por lo que a través del Grupo Interno de Gestión del Talento Humano se reiterará a los servidores la apropiación del contenido y aplicación de este código.
- La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, implementará acciones en materia de capacitación para promover la prevención en la materialización de un posible conflicto de intereses que afecte la toma imparcial de decisiones, Así generará los mecanismos de divulgación de esta estrategia y de la normatividad y procedimientos existentes de origen legal para la

atención de un evento de conflicto de intereses que se presente en la entidad.

- Son sujetos obligados a declarar la posible existencia de conflictos de intereses, toda persona natural o jurídica que tenga o haya tenido relación laboral o comercial con la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en su calidad de servidor público o contratista y se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.
- Se definirán mecanismos para hacer efectiva no solo la preventión en esta materia, sino la identificación y gestión de conflicto de intereses a través de la Secretaría General, Oficinas Asesoras de la Entidad, jefes de dependencia, Coordinadores de Grupo de Trabajo, Grupo Interno de Gestión del Talento Humano y/o Supervisores, como son la implementación de formato para el reporte de la existencia de un conflicto de interés real, potencial o aparente cuando haya lugar a ello y el establecimiento de un canal institucional de consulta y reporte sobre esta materia.

5.2 Gestión de la recepción de información y/o identificación de conflictos de interés

- En materia de gestión sobre los posibles conflictos de interés que se presenten al interior de la Agencia, si un servidor de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado antes de su designación o en su ejercicio, advierte que el interés propio de la función pública entra en conflicto con su interés particular y directo, este deberá declararse impedido e informar por escrito la situación a su superior inmediato. Para la evaluación de la información recibida y el procedimiento que se agotará con esto, se establecerá un procedimiento y la autoridad competente para la resolución del asunto objeto del conflicto.

El procedimiento sobre el tratamiento del conflicto de interés ya sea, identificado o puesto en conocimiento por el funcionario/contratista, deberá contemplar el análisis de la situación en cada caso particular, con el fin de determinar si se ha configurado o no el conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad, analizando en todo caso si existe una concurrencia antagonica entre el interés particular y el interés público que afecta la toma de alguna decisión.

- El trámite del conflicto de interés en la Agencia se llevará a cabo con-

forme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 y una vez se adopte la decisión respectiva, el jefe inmediato del servidor público o Supervisor de contrato, remitirá el formato establecido para el efecto, a la coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano en caso de tratarse de un servidor público para que repose en la Hoja de Vida o, en caso de tratarse de un contratista, al Grupo Interno de Trabajo de Gestión Contractual para que repose en el expediente contractual y sea resuelta tal situación.

5.3 Control, seguimiento y evaluación

- A manera de control y seguimiento para los sujetos obligados, la Agencia a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, para servidores públicos, y del Grupo Interno de Gestión Contractual, para contratistas, velará por el cumplimiento del diligenciamiento, a su vinculación y anualmente de la declaración de bienes y rentas de conformidad con lo establecido en la Constitución Política en su artículo 122, el artículo 13 de la Ley 190 de 1995 y la Ley 2013 de 2019.

- Promover el uso de los canales institucionales determinados para el reporte de posibles casos de conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades también como un mecanismo de participa-

ción para ejercer control sobre los servidores públicos y contratistas.

- Realizar seguimiento a las denuncias y/o reportes efectuados para poner en conocimiento posibles actos que constituyan un posible conflicto de interés con la finalidad de asegurar una debida gestión de esas denuncias.
- Generar informes anuales por parte de la Secretaría General que den cuenta de la información, reportes, evaluación de formatos de declaración de la existencia o no de conflictos, la gestión de los trámites que se deriven de estos y el impacto que han tenido las acciones de implementación de la estrategia.



6. VALORES - CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA AGENCIA

Conforme a lo dispuesto en la Resolución 108 de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado”, se definieron los siguientes valores que contribuyen a orientar las actuaciones de servidores y contratistas en el marco de integridad para la generación de valor público y bajo el contexto de la presente estrategia:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Solidaridad: Promuevo el compromiso de unidad, trabajando en equipo para sacar adelante metas e intereses comunes.

Pasión por la excelencia: Actúo con actitud, persistencia e inteligencia con el fin de lograr destacar mis actitudes y talentos, de la manera más eficaz posible.

7. MARCO LEGAL

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
Constitución Política de Colombia	122	No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.
		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.
	126	<p>Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con 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.</p> <p>Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior.</p> <p>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 en cargos de carrera.</p>
Código Único Disciplinario Ley 734 de 2002	127	Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.
	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, 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.

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
Código Único Disciplinario Ley 734 de 2002	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, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.
	25	Destinatarios de la ley disciplinaria. Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código.
	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.
	34	Deberes. Son deberes de todo servidor público:
		4. 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.
		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.
	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.

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
Código Único Disciplinario Ley 734 de 2002		<p>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.</p> <p>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 dos años después de la dejación del cargo o permitir que ello ocurra.</p> <p>25. Gestionar directa o indirectamente a título personal o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.</p> <p>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.</p>
	40	Conflicto de intereses. “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”.(Artículo que será modificado por el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 que entrará en vigencia el 1º de julio de 2021 según artículo 140 de la Ley 1955 de 2019.)
	48	<p>Faltas gravísimas:</p> <p>17. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quien concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad, o conflicto de intereses.</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, previéndose 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>

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
		<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>
Código Único Disciplinario Ley 734 de 2002	53	<p>Sujetos disciplinables</p> <p>El presente régimen se aplica a los particulares que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; también a quienes ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tienen que ver con estas, y a quienes administren recursos públicos u oficiales. Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice funciones administrativas o actividades propias de los órganos del Estado, que permiten el cumplimiento de los cometidos estatales, así como el que ejerce la facultad sancionadora del Estado; lo que se acreditará, entre otras manifestaciones, cada vez que ordene o señale conductas, expida actos unilaterales o ejerza poderes coercitivos.</p> <p>Administran recursos públicos aquellos particulares que recaudan, custodian, liquidan o disponen el uso de rentas parafiscales, de rentas que hacen parte del presupuesto de las entidades públicas o que estas últimas han destinado para su utilización con fines específicos.</p> <p>No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias.</p> <p>-Inciso CONDICIONALMENTE exequible> Cuando se trate de personas jurídicas la responsabilidad disciplinaria será exigible del representante legal o de los miembros de la Junta Directiva.</p>
	54	<p>Constituyen inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y violación al régimen de conflicto de intereses, para los particulares que ejerzan funciones públicas, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión. 2. Las contempladas en los artículos 8º de la Ley 80 de 1993 y 113 de la Ley 489 de 1998, o en las normas que los modifiquen o complementen. <p>Las contempladas en los artículos 37 y 38 de esta ley.</p> <p>Las previstas en la Constitución, la ley y decretos, referidas a la función pública que el particular deba cumplir.</p>

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
Código Único Disciplinario Ley 734 de 2002	84	<p>Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 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. 5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales. 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. 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. 8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación o formulados cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales. 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.
	85	<p>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>

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
	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.
	87	<p>Procedimiento para declaración de conflictos de intereses</p> <p>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>
Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011	11	<p>CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno 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. 2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente. 3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto. 4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público. 5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado. 6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011		<p>7 Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o parente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.</p> <p>8 Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.</p> <p>9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parentes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.</p> <p>10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parentes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.</p> <p>11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.</p> <p>12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parentes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.</p> <p>13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parentes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controveja la misma cuestión jurídica que él debe resolver.</p> <p>14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.</p> <p>15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.</p>

Clasificación normativa	Artículo aplicable	Descripción
		<p>16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.</p>
Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Ley 1437 de 2011	12	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Ley 80 de 1993	8 y 9	<p>En cuanto al conflicto de interés respecto de los contratos de prestación de servicios, tenemos que esta es una de las formas excepcionales y temporales a través de la cual los particulares pueden desempeñar funciones públicas, por consiguiente, para el establecimiento de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés corresponderá remitirse a lo señalado en los artículos 8o. y 9 de la Ley 80 de 1993, y a las cláusulas del contrato.</p>

8. PLAN DE TRABAJO 2019 - 2020

Plan de trabajo por sectores (noviembre - diciembre 2019)		Fecha	Responsable de reporte
1	Implementar acciones de comunicación y sensibilización a servidores	31/12/2019	SG - TH
2	Identificar los procesos, áreas o cargos con riesgo en donde se puedan producir los conflictos de intereses (incorporar como riesgos de corrupción)	30/01/2020	OAP
3	Formular la estrategia para la identificación y declaración de conflictos de interés	3/12/2019	OAP
Capacitación en Conflicto de interés (junto con el DAFP)			
1	Realizar 1 Campaña interna sobre Conflicto de interés	1/06/2020	SG - TH
2	Realizar 1 campaña para grupos de interés sobre conflicto de interés	10/10/2020	OAP
3	Capacitación en Conflicto de interés (junto con el DAFP)	30/09/2020	SG - TH
Desarrollo de mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos de interés de nivel directivo y asesor			
1	Diagnóstico de los mecanismos utilizados por otras entidades	1/05/2020	OAP
2	Definición de al menos dos mecanismos para la entidad	1/06/2020	OAP
3	Diseño instructivo temática “conflicto de intereses”	11/09/2020	SG - AC
4	Formato situacional de reporte conflicto de intereses	11/09/2020	OAP
5	Implementación de los mecanismos al interior de la entidad	30/09/2020	OAP
Formular la estrategia para la identificación y declaración de conflictos de interés			
1	Diseño y elaboración del documento	1/07/2020	SG - AC
2	Implementación buzón de conflicto de interés	25/09/2020	SG - AC
3	Validar el documento con el CIGD	30/09/2020	OAP
4	Socialización y/o divulgación del documento	10/10/2020	OAP
5	Publicación del documento	30/09/2020	OAP
Capacitación en Conflicto de interés (junto con el DAFP)			OCI
Informes trimestrales del avance en plan de trabajo (4)			OAP



Agencia Nacional de Defensa
Jurídica del Estado



Agencia Nacional de Defensa
Jurídica del Estado

Estrategia Conflictos de Intereses

www.defensajuridica.gov.co