

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	1 de 14

1. INTRODUCCIÓN

La estrategia para la gestión de conflictos de intereses constituye una herramienta importante para prevenir, identificar y hacer seguimiento a los conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas, esto con el propósito de garantizar la transparencia y una gestión enfocada en el interés general.

La presente Guía tiene como propósito divulgar al interior de la Alcaldía Municipal de Chía el marco normativo que regula el tema concerniente a conflicto de intereses, a efectos de orientar y establecer directrices encaminadas a que cada servidor público y contratista de la administración municipal pueda identificar claramente los tipos de conflicto de interés en que puede verse inmerso, así mismo, tramitar los diferentes impedimentos o recusaciones que se generen por la concurrencia o presencia de situaciones o circunstancias que configuren un conflicto de interés.

De igual manera, busca fomentar un ambiente idóneo en el marco del Código de Integridad y Buen Gobierno, divulgando sus siete (7) valores institucionales; y brindar los elementos que le permita a los servidores públicos y contratistas identificar situaciones de conflicto de intereses, cuando su integridad o juicio puedan verse influenciados en el desarrollo de sus responsabilidades, por la posibilidad de escoger entre el interés de la entidad, el suyo propio o el de un tercero.

Asimismo, busca promover en los servidores públicos una cultura de integridad que permita prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización de la actividad Estatal y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Este documento es una herramienta técnica que facilita la implementación de la política de Integridad que hace parte de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, con el fin de que las dependencias de la Alcaldía desarrollen sus procesos de gestión estratégica con calidad e integridad del servicio para generar valor público.

2. DESARROLLO

2.1 CONSIDERACIONES GENERALES

2.1.1 Responsabilidades

De la Alcaldía de Chía:

- Divulgar las normas en materia de Conflicto de Interés, que propenda porque los servidores públicos y contratistas tengan un adecuado conocimiento de los tipos de conflictos de interés que pueden presentarse en el desarrollo de sus funciones.

De la Dirección de Función Pública:

- Desarrollar estrategias y actividades que le permitan a los servidores públicos identificar y reportar las situaciones que adviertan en Conflicto de Interés.

De la Oficina de Contratación:

- Desarrollar estrategias y actividades que le permitan a los contratistas identificar y reportar las situaciones que adviertan en Conflicto de Interés.

De los servidores públicos y contratistas

- Dar cumplimiento a las normas e instrucciones en materia de conflicto de interés en los términos establecidos en la presente guía.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	2 de 14

2.1.2 Definiciones

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Código de Integridad	Herramienta que contiene un conjunto de valores encaminados a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misionalidad, instaura criterios de buen comportamiento a los servidores públicos y contratistas de la Entidad.
Conflicto de interés	Situaciones 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.
Contratista	Persona natural o Jurídica que suscribe contrato con la entidad, en la prestación de un servicio, con el objeto de realizar unas actividades específicas.
Contrato adquisición de bienes, obras y servicios	Acuerdo jurídico entre una entidad pública y un proveedor privado, mediante el cual la entidad pública adquiere los bienes, obras o servicios que necesita para cumplir sus fines y objetivos.
Impedimento	Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo.
Inhabilidad	Circunstancia creada por la Constitución o la ley que impide o imposibilita que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.
Interés Privado	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.
Interés Público	Conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.
Empleado Público	Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público, su vínculo se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento.
Recusación	Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	3 de 14

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Servidor Público	Miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
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.

2.2 LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN

La Dirección de Función Pública es responsable de divulgar por los diferentes canales de comunicación los valores institucionales contenido en el Código de Integridad y Buen Gobierno.



Fuente: Dirección de Función Pública.

La Dirección de Función Pública es responsable, en el marco del conflicto de interés y la transparencia de divulgar la presente guía, que les permita a los servidores públicos y contratistas conocer los tipos de conflicto de interés en los que se pueden ver inmersos con ocasión del desempeño de sus actividades dentro de la entidad.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	4 de 14

Es deber de todas las dependencias y oficinas de la Alcaldía de Chía conocer la información que contiene el presente documento y aplicar según corresponda.

Es deber de cada servidor público y contratista conocer y aplicar los lineamientos de la presente guía.

2.2.1 Definición, Clasificación y Características del Conflicto de Interés

Definición:

En la presente guía se adoptó el concepto de conflicto de interés que trae la “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, así como lo dispuesto en el Código General Disciplinario, en concordancia con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que dispone que un conflicto de interés surge *“cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (...)”*.

El servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o su socio o socios de hecho o de derecho, debe declarar el impedimento por conflicto de intereses.

Clasificación:

La Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano clasifica los tipos de conflicto de intereses así:

1. REAL	2. POTENCIAL	3. APARENTE
El servidor publico y/o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.	El servidor publico y/o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y en un futuro podría enfrentarse a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.	El servidor publico y/o contratista puede que NO tenga un interés particular que pueda influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que razonablemente se podría suponer que puede influir para su beneficio.

Fuente: Adaptado de la Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano.

Características:

Se tienen establecidas las siguientes características para identificar una situación de conflicto de intereses:

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

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	5 de 14

- o Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- o Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- o 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.
- o Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- o Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Marco Normativo:

En el marco jurídico colombiano las situaciones de conflicto de intereses ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas ante las cuales se pueden ver expuesto una persona de la Alcaldía de Chía en virtud de su posición de servidor o contratista:

- o Ley 5 de 1992, por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes.
- o Ley 144 de 1994, por la cual se establece el procedimiento de pérdida de la investidura de los congresistas.
- o Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- o Ley 1564 de 2012, por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.
- o Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2022 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- o Ley 2013 de 2019, por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

2.2.2 Tipificación del Conflicto de Interés

- o Todo servidor público debe 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.
- o Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido.
- o Una forma para identificar situaciones de conflicto de interés es el razonamiento basado en casos. Por ello, a continuación, se presentan algunas consultas que servidores públicos han presentado para orientación jurídica y en las cuales se les aclara si existe una situación de conflicto de intereses, ya sea real, potencial o aparente (DAFP, 2019).

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	6 de 14

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/ GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)
Interés directo/ conocimiento previo/concepto consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.	
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (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).	
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.	
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).
Amistad o enemistad	Que exista 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.	
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	7 de 14

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/ GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, 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 o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), 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 o disciplinaria.
	Que el servidor haya formulado 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.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado 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.
Acreedor/ deudor	Que el servidor sea 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.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea 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.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	8 de 14

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/ GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya 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.	
Lista de candidatos	Que el servidor haya 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.	
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.	
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.	
Hereder o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
Dávivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.	
Participación directa/asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	9 de 14

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/ GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.	

2.2.3 Grados de Parentesco

Parentesco de Consanguinidad: Según el código civil colombiano se define como 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.

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO	CUARTO GRADO
SERVIDOR	PADRES HIJOS	ABUELOS HERMANOS NIETOS	TIOS SOBRINOS	PRIMOS

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	10 de 14

Afinidad Legítima: El Código Civil Colombiano establece el parentesco de afinidad como la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer.

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO	CUARTO GRADO
CONYUGE	PADRES (suegros) YERNO / NUERA	ABUELOS HERMANOS (cuñados)	SOBRINOS	PRIMOS

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Parentesco por Adopción: Se establece en el Código de la Infancia y la Adolescencia parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante, que se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines de estos.

	UNICO CIVIL
SERVIDOR	PADRES ADOPTANTES HIJOS ADOPTIVOS

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

2.2.4 De los Competentes Responsables de Adelantar el Trámite para la Declaración del Conflicto de Interés

- o Al encontrarse ante una situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses, es responsabilidad primordialmente del servidor público o contratista reportar tal situación al superior jerárquico inmediato o al supervisor y/o interventor según sea el caso.
- o Que, en conocimiento del asunto y después de valorar la posible situación de conflicto de interés, debe remitir el caso para ser analizado y verificado por la Dirección de Función Pública o la Oficina de Contratación, según aplique y que esta podrá dar traslado a la Oficina de Control Interno Disciplinario, quien decidirá de plano sobre la solicitud emitiendo su pronunciamiento.
- o Los intervinientes en la declaratoria de un conflicto de interés deberán:
 - Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
 - Evaluar de manera objetiva la situación entorno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que el conflicto de intereses conlleva para salvaguardar los intereses y principios constitucionales y legales de la entidad.
 - Presentar el caso y tomar una decisión, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para la entidad y se cause el menor daño posible a la persona.
 - Comunicar la decisión motivada, y realizar seguimiento oportuno para asegurarse de que el servidor público o contratista la comprenda y la adopten.
 - Documentar la decisión.

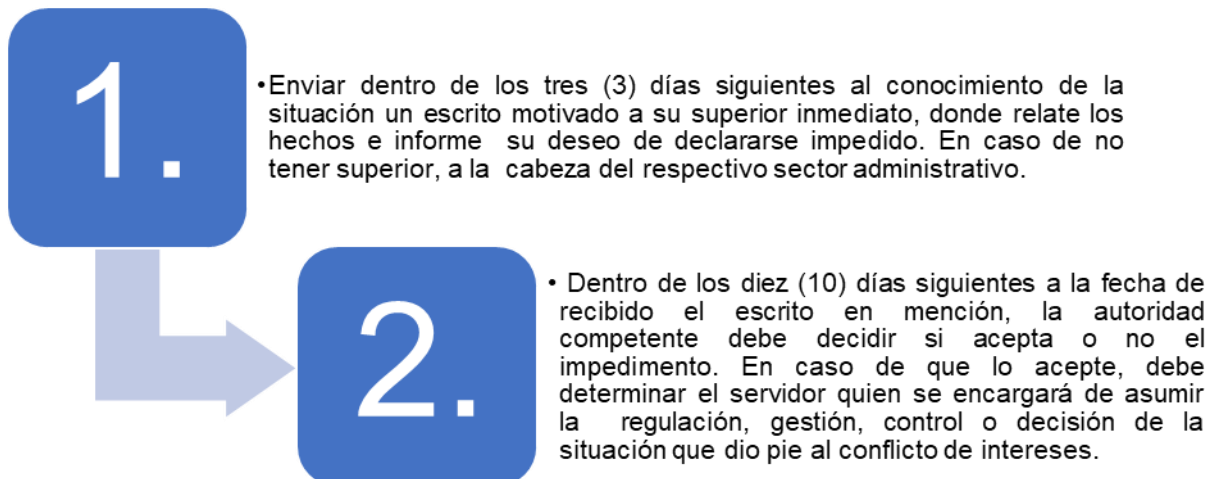
 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	11 de 14

2.2.5 Procedimiento a Seguir cuando se Configura el Conflicto de Interés

- o Una situación de conflicto de interés no es considerada de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción, sin embargo, para evitar llegar a esto, los servidores están en la obligación de declarar su impedimento o informar que se encuentra en situación catalogada como conflicto real, potencial o aparente, esto teniendo en cuenta los siguientes pasos a seguir:
 - Analizar e identificar la situación de conflicto de interés en la que se encuentra determinados en la guía de tipificación de conflicto de intereses, adicionalmente determinar si se ve inmerso a lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil determinados en el numeral 2.2.3 del presente documento.
- o Una vez identificada la situación en la que se encuentra inmerso, sin importa el tipo de conflicto de intereses bien sea: real, potencial o aparente, debe declararse impedido, e iniciar el procedimiento establecido para tal fin, el cual se relaciona a continuación:

Trámite por Impedimentos

- o El trámite por impedimentos busca garantizar la transparencia, la moralidad y la integridad en la administración pública, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común, es un procedimiento que se realiza cuando un servidor público o un contratista se encuentra en una situación en la que su interés particular y directo, en virtud de las funciones que le asisten, entra en conflicto con el interés general propio de la función pública y la entidad.
- o Por lo anterior cuando el funcionario y/o contratista se ve inmerso en una situación catalogado como un conflicto de interés en su ejercicio funcional con la entidad, debe seguir los siguientes pasos:



Funcionario Público

- o Analizar los casos sobre conflicto de intereses para lo cual debe revisar el punto 2.4 en la tabla de tipificación del conflicto de interés, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil mencionados anteriormente.
- o Una vez identifique la circunstancia, condición o situación en la que está inmerso el funcionario y que podría dar lugar a la configuración de un conflicto de intereses, debe informar por escrito a su superior jerárquico, para lo cual diligencia el formato vigente denominado Declaración de impedimento por conflicto de interés servidores públicos y/o contratistas, en el cual consigna las razones por las cuales considera que se encuentra en una situación que puede generar un conflicto de interés y por ende es procedente declararse impedido.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	12 de 14

- o El superior inmediato debe revisar el escrito y de ser necesario solicita de oficio a la Dirección de Función Pública o al mismo funcionario, los documentos que reposen en los archivos de la Alcaldía, así mismo solicita apoyo a la Oficina de Control Interno Disciplinario en lo que considere pertinente y decide de plano sobre la solicitud, emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, determina en el mismo escrito a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc que conocerá del mismo.
- o Mientras se resuelve por parte del superior jerárquico la existencia o no de un impedimento el funcionario debe abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
- o El superior jerárquico debe comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento invocado.
- o Si lo niega, el funcionario debe continuar con el conocimiento del asunto, en caso de aceptarlo, debe separarse del mismo y entregar los documentos, escritos, estudios y demás datos o información al funcionario ad hoc que lo asumirá.
- o El funcionario competente, superior jerárquico, para resolver el conflicto de interés debe remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto a la Dirección de Función Pública a fin de que se incorpore en la respectiva historia laboral.

Contratistas

- o Analizar los casos sobre conflicto de interés para lo cual debe revisar el punto 2.4 en la tabla de tipificación del conflicto de interés, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil mencionados.
- o Una vez identifique la circunstancia condición o situación en la que está inmerso que podría dar lugar a la configuración de un conflicto de interés, debe informar por escrito al supervisor del contrato, para lo cual debe utilizar el formato vigente denominado Declaración de impedimento por conflicto de interés servidores públicos y/o contratistas, en el cual consigna las razones por las cuales considera se encuentra en una situación que pueda generar un conflicto de interés y por ende declararse el impedimento.
- o El supervisor debe revisar el escrito y de ser necesario solicitara de oficio a la Oficina de Contratación o al mismo contratista los documentos que reposen en los archivos de la Alcaldía, así mismo solicita apoyo a la Oficina de Control Interno Disciplinario en lo que considere pertinente y decide de plano sobre la solicitud emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, se evaluara si procede continuar con la ejecución del contrato o no.
- o Mientras se resuelve por parte del supervisor, el contratista debe abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
- o El supervisor debe comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento al contratista.
- o El supervisor debe remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto a la Oficina de Contratación a fin de que se incorpore en el respectivo expediente contractual.

Trámite de Recusación:

- o El servidor público o contratista puede, así mismo, ser recusado por un tercero, al considerar que presuntamente está incurso en un hecho que le impide actuar de manera imparcial y objetiva en una decisión respecto a un caso en particular, el funcionario y/o contratista recusado debe pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	13 de 14

- o Cuando el funcionario y/o contratista se ve inmerso en una recusación respecto del ejercicio funcional con la Alcaldía, debe seguir los siguientes pasos:
 - Identificar la causa de la recusación: la parte interesada debe identificar y hacer la solicitud formal y por escrito de las pruebas que soporte la razón específica que permita demostrar la causal invocada.
 - El recusado debe revisar y analizar los casos sobre conflicto de interés, según la tabla de tipificación del conflicto de interés dispuesta en el punto 2.4 de la guía para gestionar el conflicto de interés, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil mencionados y una vez determinado, si se encuentra inmerso o no en la causal invocada debe pronunciarse por escrito si acepta o no la causal.
 - 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 sigue el trámite señalado en la normatividad vigente.
 - Una vez se ha pronunciado de manera formal y escrita, aportando las pruebas y aceptando o no la causal invocada se debe poner en conocimiento del superior jerárquico o supervisor del contrato, para que este confirme o revoque el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo determinando a quién corresponde el conocimiento del asunto.

Si es preciso y procedente, designa un contratista o funcionario Ad Hoc y se evaluara si procede continuar con la ejecución del contrato o no. En el mismo acto ordena la entrega del expediente.

2.2.6 Sujetos Obligados a Declarar Bienes y Rentas Conflictos de Intereses (Ley 2013 de 2019)

- o La Ley de Transparencia, establece medidas para prevenir el conflicto de intereses en la gestión pública y fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en el país.
- o Entre las disposiciones de la Ley de Transparencia se encuentran la creación del Registro Único de Intermediarios y la implementación de mecanismos de control y seguimiento para prevenir y sancionar el conflicto de intereses en la gestión pública.
- o La Ley también establece que los servidores públicos deben declarar sus intereses, bienes y rentas, así como las de sus cónyuges o compañeros permanentes y sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o civilidad. Además, prohíbe a los servidores públicos intervenir en procesos de contratación en los que tengan intereses personales, financieros o familiares.
- o Las personas sujetas a cumplir con dicha obligación son:
 - Los servidores públicos electos mediante voto popular.
 - Los magistrados de las altas cortes, tribunales y de la Justicia Especial para la Paz, el Fiscal General de la Nación, fiscales locales, seccionales y jueces de la República.
 - Los magistrados del Consejo Nacional Electoral.
 - El Procurador General de la Nación, el Auditor General de la República, el Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República y el Registrador Nacional del Estado Civil.
 - Los Ministros de Despacho, los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado.
 - Las personas naturales y jurídicas. públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público.
 - Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS	CÓDIGO	GTH-GU-01-V1
		PÁGINAS	14 de 14

- El Presidente de la República.
 - Al Gerente General del Banco de la República, de las CAR y los Consejos Directivos y Rectores y Directores de Universidades Públicas.
 - Los Directivos de las entidades adscritas o vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica.
 - Embajadores y Cónsules de Colombia en el Exterior.
- o La publicación proactiva de la declaración de la declaración de bienes y rentas y conflicto de interés, será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. A quienes no aplica el ingreso y retiro del cargo, será requisito antes, durante y al término del ejercicio de la función pública, prestación de servicios públicos o administración de bienes o recursos públicos.
 - o La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas y conflicto de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios debe ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados.
 - o Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas y en el registro de conflictos de interés, debe ser comunicado a la respectiva entidad y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio.
 - o La copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios se debe actualizar dentro del mes siguiente a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN.
 - o El registro de la información debe realizarse de manera obligatoria en el Sistema de Información o Aplicativo (Declaración de Ley 2013 de 2019), o herramientas que lo sustituyan, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.
 - o Cuando el servidor público o contratista da inicio al proceso de vinculación con la Alcaldía debe hacer entrega de los formatos correspondientes, a la Declaración de bienes y rentas y Registro de Conflicto de Intereses a la Dirección de Función Pública o la Oficina de Contratación, según el caso, por ser personas sujetas a cumplir con dicha obligación. Quienes verifican el contenido del mismo, así como los demás requisitos requeridos a fin de detectar algún conflicto de interés previo al acto de la posesión o a la suscripción del contrato.

3. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
N.A.	N.A.	N.A.