

5561

Resolución No.

Por medio de la cual se Adopta el Procedimiento para la Declaración y el Trámite de los conflictos de Intereses para los Servidores Públicos Docentes y No Docentes, así como particulares que ejerzan funciones públicas, de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

En uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas en la Ley 30 de 1992, el Acuerdo 066 de 2005 y en el Acuerdo 021 de 1993 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza la Autonomía Universitaria, señalando que las Universidades podrán darse sus directrices y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

Que el artículo 1 del Acuerdo No. 066 de 2005 por medio del cual se expide el Estatuto General de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, establece que ésta es un ente Universitario Autónomo de carácter nacional, estatal y público.

Que el Artículo 22 del Acuerdo No. 066 de 2005 Estatuto General de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, establece que es función del Rector la de Universidad, entre otras cumplir y hacer cumplir las normas y preservar el orden interno institucional, así como expedir mediante resoluciones los actos administrativos.

Que el artículo 28 del Acuerdo No. 066 de 2005 Estatuto General de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, establece que es deber de las autoridades de la Universidad declarar sus impedimentos para participar en la toma de decisiones.

Que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia debe contar con un instrumento para gestionar las situaciones de conflicto de intereses en las cuales pueden verse inmersos sus funcionarios o los particulares que presten funciones públicas, teniendo en cuenta disposiciones como las establecidas en el artículo 122 y 126 de la Constitución Nacional, los artículos 40, 84, 85, 86 y 87 de la Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario y el mismo Código de Ética de la Institución adoptado mediante Resolución 3123 de 2008 donde se determina con claridad la definición de los mismos, las sanciones las formas de declaratoria, a quienes aplica, los responsables de la gestión de los mismos, el procedimiento para el trámite



cuando se declaran y cuando no se declaran los conflictos, la gestión documental de los mismos y los informes de seguimiento.

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Procedimiento para la Declaración y el Trámite de los Conflictos de Intereses para los Servidores Públicos Docentes y No Docentes, así como para particulares que ejerzan funciones públicas, de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, así:

1. CONCEPTO DE CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

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 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 Colombia, los conflictos de intereses para los servidores públicos, se encuentran regulados en la Constitución Política, en la Ley y en la reglamentación interna o estatutos de las entidades públicas.

En ese sentido, encontramos que la Constitución Política en su artículo 122 consagra, que ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y 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.

Igualmente, la Ley 190 de 1995, en su artículo 15, dispone: “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en



sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca, deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo.”

En este orden de ideas, el establecimiento de un régimen que regule los conflictos de intereses, tiene por finalidad garantizar que al momento de adoptarse decisiones por parte de los servidores públicos, o particulares que desempeñen funciones públicas de manera temporal, o los miembros de organismos colegiados, se consulte siempre el bien común, evitando que el interés particular que pueda tenerse sobre determinado aspecto, prevalezca afectando con ello el interés general. Es una forma de garantizar la transparencia en la adopción de decisiones y de los debates que las anteceden.

2. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERESES

- 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 normatividad vigente.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público o particular con funciones públicas.

3. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES

- 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.
- 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.
- Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
- Los Conflictos de Intereses 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.
- Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- Genera desconfianza en el quehacer público.
- Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Puede involucrar a cualquier servidor público o particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicancias

ocurren con los cargos de más alto nivel que tiene toma de decisiones, ejercer jurisdicción o manejo.

4. DEFINICIONES

Para determinar la existencia de conflictos de intereses es necesario conocer los siguientes términos.

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 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.

Es el conjunto de normas, principios, instituciones, procedimientos, y trámites que regulan la relación entre el servidor público y la administración o el particular que ejerce funciones públicas. Es decir, se refiere a la relación o el vínculo entre el Servidor Público o el particular que ejerce funciones públicas y la Administración.

En Colombia, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Esto significa que en relación con la Función Pública los Servidores Públicos y los particulares que ejerzan funciones públicas, en su relación con el Estado, deben siempre someterse a estos principios constitucionales.

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.

Interés Privado: Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario.

Servidores Públicos: Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991, "los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".

Empleados Públicos: Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público, su vínculo se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento.

El Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia en su Artículo 11 establece la Clasificación del Personal Administrativo en:

- a. De Designación y Período Fijo
- b. De Libre Nombramiento y Remoción
- c. De Carrera Administrativa
- d. Temporales

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 y para el caso de la UPTC quienes estén vinculados como tales a la institución.

- **Inhabilidad:** La inhabilidad es la incapacidad, o las circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público o que impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, por ejemplo porque se está inmerso en un conflicto de intereses. La finalidad de las inhabilidades es garantizar la idoneidad, moralidad, probidad y eficacia en el ejercicio de cargos o funciones públicas. De igual forma son una garantía de que el comportamiento anterior o el vínculo familiar no afectarán el desempeño del empleo o función.

MARCO LEGAL

CÓDIGO ÚNICO DISCIPLINARIO- LEY 734 DE 2002	
TEMAS BASICOS	CONTENIDO
Título II. La Ley Disciplinaria	
*Sujetos disciplinables/ Cumplimiento régimen de conflicto de intereses	Artículo 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, <u>establecidos en la Constitución política y en las leyes</u> ".
*Sanciones/ Faltas disciplinarias	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, <u>prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades</u> , incompatibilidades, impedimentos y conflicto de <i>intereses</i> . . .".
*Sanciones/ por acción u omisión	Artículo 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.



Título IV: Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades,

<p>* Deberes de los servidores públicos/ Relación con posibles conflictos de intereses</p>	<p>Artículo 34. Deberes. 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: ...</p> <p>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.</p> <p>8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.</p> <p>15. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.</p> <p>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.</p>
<p>*Prohibiciones de los servidores públicos/ Relación con posibles conflictos de intereses</p>	<p>Artículo 35. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido ...:</p> <p>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.</p> <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 un año después de la dejación del cargo o permitir que ello ocurra. (El Estatuto Anticorrupción- Ley 1474 de 2011, amplió este periodo a dos años)</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> <p>34. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no esté facultado para hacerlo.</p>

Inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público.

Título IV: Inhabilidades, Impedimentos, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses

<p>*Definición de conflicto de Intereses/ personal, familiar o de socios.</p>	<p>Artículo 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".</p>
---	---

La Descripción de las Faltas Disciplinarias en Particular

TEMAS BASICOS	CONTENIDO
<p>* Sanciones/ relación con conflicto de intereses</p>	<p>Art. 48. Faltas gravísimas:</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, prevaleciendo 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> <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>

5. SUJETOS:

Las disposiciones del presente procedimiento aplican a todos los Servidores Públicos Docentes y No Docentes de la Universidad y a los particulares que ejerzan funciones públicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Grados de consanguinidad: Para tener en claro cuáles son los vínculos familiares que están cubiertos por el Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses, es importante revisar nuevamente el artículo 40 del Código Único Disciplinario: “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”.

Grados de consanguinidad

grados de parentesco por consanguinidad	
Primer grado	Padre/ madre, hijos
Segundo grado	Hermanos
Tercer grado	Tíos/ Sobrinos
Cuarto grado	Primos
grados de parentesco por afinidad	
Primer grado	Conyugue (compañero permanente)/ suegros
Segundo grado	Cuñados
Tercer grado	Sobrinos políticos
Cuarto grado	Primos políticos
grados de parentesco por adopción	
Único grado	Hijos adoptivos

6. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN

Todo servidor Público Docente y No Docente y particular que ejerza funciones públicas en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, estará sometido a las causales de impedimento y recusación que se enuncian a continuación, así:

6.1 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La Ley 734 de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, señala:

Artículo 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 84. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

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 formulado 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.

10. Haber dejado vencer, sin actuar, los términos que la ley señale, a menos que la demora sea debidamente justificada.

6.2 PROCEDIMIENTO QUE SE DEBE APLICAR AL SERVIDOR PÚBLICO EN CASO DE QUE INCURRA EN UN CONFLICTO DE INTERESES, DENTRO DE UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

La Ley 734 de 2002, “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 quien 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.

6.3 RÉGIMEN ADMINISTRATIVO.

La Ley 1437 de 2011, o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone:

Artículo 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas,

realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

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.
7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente 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.
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.
9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes 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.
10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes 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.



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.

12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.

13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.

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.

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.

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.”

7. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL TRAMITE DE CONFLICTO DE INTERESES

La Ley 1437 de 2011, o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone:

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.

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.

8. PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES FRENTE A LOS RESPONSABLES DE EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y DE COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y NO DOCENTES Y MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Los responsables de evaluar el desempeño laboral y de competencias de los servidores públicos docentes y no docentes en carrera o en período de prueba, o cualquiera que sea su vinculación conforme a la naturaleza de la evaluación, deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Representante Legal de la Universidad, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del servidor a evaluar.

El empleado a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el Representante Legal de Universidad cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.”

Para todos los efectos, a los miembros de las Comisión de Carrera Administrativa se les aplicará las causales de impedimento y recusación antes expuestas para los evaluadores.

Los representantes de la administración ante la Comisión de Carrera Administrativa al advertir una causal que le impida conocer del asunto objeto de decisión, deberán comunicarla inmediatamente por escrito motivado al Representante Legal de la Universidad, quien decidirá dentro de los dos (2) días siguientes, mediante acto administrativo motivado y designará al empleado que lo ha de reemplazar si fuere el caso.

Cuando el impedimento recaiga sobre alguno de los representantes de los empleados así lo manifestará a los demás miembros de la Comisión de Personal, quienes en la misma sesión decidirán si el impedimento es o no fundado. En caso afirmativo, lo declararán separado del conocimiento del asunto y designarán al suplente. Si fuere negativa, podrá participar en la decisión del asunto.”



Cuando exista una causal de impedimento en un miembro de la Comisión de Carrera Administrativa y no fuere manifestada por él, podrá ser recusado por el interesado en el asunto a decidir, caso en el cual allegará las pruebas que fundamentan sus afirmaciones.”

Cuando la recusación se refiera a alguno de los representantes del nominador en la Comisión de Carrera Administrativa, el escrito contentivo de ella se dirigirá al Representante Legal de la Universidad.

Cuando la recusación afecte a alguno de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal, se propondrá ante los demás miembros a través del secretario técnico de la misma.

Las recusaciones de que trata esta disposición se decidirán de conformidad con el procedimiento aquí definido.

Contra las decisiones que resuelven el impedimento o la recusación no procederá recurso alguno.

9. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES EN EL EJERCICIO DE LA AUDITORIA INTERNA.

Quienes desempeñen Labores de Auditoria Interna, estarán sometidas a las mismas causales de impedimento y recusación establecidas en el Régimen Disciplinario y Administrativo aplicable a los servidores públicos, establecido en los numerales 6.1 y 6.3 de la presente resolución aplicable a los servidores públicos docentes y no docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, y los Particulares que desempeñen Funciones Públicas.

El Competente para resolver los impedimentos y recusaciones que puedan afectar la independencia del ejercicio de la auditoria, es el Comité de Control Interno de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y los términos del procedimiento son los establecidos en el numeral 8 de la presente resolución y en lo allí no establecido se ceñirá a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo.

10. GESTION DOCUMENTAL

De todo trámite de impedimento y recusación que se efectúe por un servidor público docente o no docente y particular que presten Funciones Públicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, se deberá constituir un cuadernillo, donde conste la totalidad del trámite efectuado, el cual reposara una vez surtido el trámite de manera anexa, a los documentos del asunto o trámite que originó el procedimiento de impedimento o recusación.

Será responsabilidad, de la constitución del cuaderno documental de los procedimientos de trámites e impedimentos y recusaciones en su turno, cada uno de los funcionarios responsables del trámite en cada instancia y el archivo del mismo será ordenado ante la instancia de manera anexa, como se ordena en el presente numeral, todo de conformidad con la Ley 594 de 2000 en materia de archivo.

11. INFORMES

Todo servidor público responsable de efectuar el trámite de impedimento y recusación en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, deberá informar del inicio y terminación del mismo, a la Dirección de Control Interno o a la que haga sus veces, a más tardar dentro de los 30 días siguientes al trámite.

El Director de Control Interno o el que haga sus veces, deberá efectuar el informe semestral de los casos de impedimentos y recusaciones, tramitados en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, para conocimiento del representante legal, poniendo en conocimiento de los pertinentes a Auditores Internos, para el trámite correspondiente ante el Comité de Control Interno.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adóptense las medidas necesarias de socialización y sensibilización del presente procedimiento y las necesarias de carácter Preventivo en materia de conflictos de intereses, dentro del Plan Anticorrupción de la Universidad y ordenar la actualización del Código de Ética en la materia.

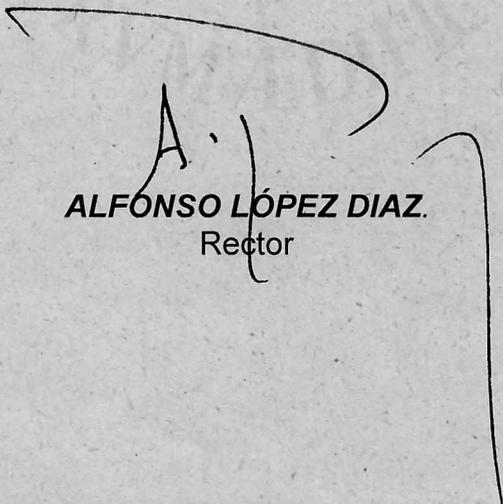
ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Fuente: Guía de Administración Pública. Conflicto de Intereses de Servidores Públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá. Versión 1 Noviembre de 2016. Guía Practica para el trámite de los conflictos de interés, Unión Europea, Transparencia por Colombia.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

10 AGO 2017

Dada en Tunja, a los


ALFONSO LÓPEZ DIAZ.
Rector