

REFERENCIA DISCIPLINARIA

CONFLICTO DE INTERESES

I. Introducción:

En primer lugar, extendemos una cordial y calurosa bienvenida a la nueva administración en cabeza de nuestra señora Ministra del Deporte, la doctora **Juliana Gutiérrez Zuluaga**, así como a todo su equipo de trabajo. Con su llegada, y reafirmando nuestro compromiso con una gestión transparente, de integridad y rigor ético, continuaremos fortaleciendo la función pública en la entidad, a través de las referencias disciplinarias y las jornadas de actualización disciplinaria.

En este marco de gestión y en cumplimiento de su misión, la **Oficina de Control Interno Disciplinario** se complace en presentar a la nueva administración el ciclo de **jornadas de prevención disciplinaria** programadas para toda la **vigencia 2026**, dirigidas a todos los servidores de la entidad. Estas acciones formativas buscan anticiparse a los riesgos y consolidar una cultura de legalidad. En esta ocasión abordamos un pilar fundamental para la administración: **el conflicto de intereses en materia disciplinaria**.

Lejos de constituir un mero concepto técnico o abstracto, la gestión adecuada del conflicto de intereses toca directamente la confianza que la ciudadanía deposita en el Estado. La imparcialidad no es un simple adorno de la función pública, sino la condición indispensable que la hace legítima y válida. Cuando un servidor actúa o se percibe que podría actuar, movido por un interés particular, propio o de un tercero, se pone en riesgo no solo un caso puntual, sino la legitimidad institucional de todo el Ministerio. Esto aplica de manera especial a quienes participamos en actuaciones disciplinarias, teniendo en cuenta la responsabilidad superior que nos asiste de dar ejemplo.

A través de este espacio informativo, el objetivo principal es que cada servidor logre:

- Identificar con absoluta claridad cuándo se configura un escenario de conflicto de intereses.
- Conocer el procedimiento oportuno y correcto para su declaratoria.
- Comprender las consecuencias jurídicas y disciplinarias derivadas de su omisión.

Los invitamos a interiorizar estas directrices en el desarrollo de sus labores cotidianas y a participar activamente en las jornadas programadas para este 2026, recordando que la protección de la moralidad administrativa y el respaldo a los lineamientos de la nueva administración es un compromiso que nos convoca a todos.

2. EL MARCO QUE NOS RIGE: ¿POR QUÉ EXISTE ESTA OBLIGACIÓN?

La Constitución Política de Colombia, en sus artículos 122, 126 y, sobre todo, el 209, nos dice que la función administrativa está al servicio del interés general y que se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. La imparcialidad no es

uno más de la lista: es el principio que garantiza que las decisiones del Estado no se tomen para beneficiar a unos pocos, sino para cumplir con lo que la Constitución nos manda.

Sobre esa base se construyó el régimen disciplinario que tenemos hoy. La Ley 1952 de 2019 —el Código General Disciplinario— y su modificación posterior, la Ley 2094 de 2021, son las normas que rigen la conducta de todos los servidores públicos en el país. Y esta ley no se queda en catalogar faltas: desde su artículo 23 nos dice que el servidor público debe ejercer sus derechos, cumplir sus deberes, respetar las prohibiciones, y —esto es lo importante— acatar el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses que están en la Constitución y en las leyes.

Más adelante, el artículo 26 de esa misma ley define qué es una falta disciplinaria. Y ahí, entre otras conductas, aparece expresamente la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, siempre que no exista una causal que excluya la responsabilidad. Es decir: no manejar bien un conflicto de intereses no es un tema ético abstracto que queda en el aire. Es, de pleno derecho, una falta disciplinaria.

El corazón de todo esto está en el artículo 44. Ahí el legislador fue muy claro: todo servidor público debe declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión. Y esto no aplica solo a uno mismo: también cuenta si ese interés lo tiene el cónyuge, el compañero o compañera permanente, algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o un socio de hecho o de derecho. Y hay una fórmula general que conviene tener siempre presente: cuando el interés general —propio de la función pública— entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor, ese servidor debe declararse impedido. Sin excusas.

Esta misma lógica se extiende también a los particulares que ejercen funciones públicas, según el parágrafo del artículo 71. Y el artículo 40 incorpora al Código todas las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución o en otras leyes, así que el régimen no se agota en este Código.

Adicionalmente la Ley 1437 de 2011 —el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo—, cuyos artículos 11 y 12 desarrollan las causales de impedimento y recusación en las actuaciones administrativas, y la Ley 2013 de 2019, que nos obliga a registrar de manera proactiva las declaraciones de bienes y rentas y los conflictos de interés en el SIGEP o en el Aplicativo por la Integridad Pública. Ninguna de estas normas es decorativa: juntas forman un sistema pensado para que el interés particular nunca contamine el ejercicio del poder público.

El **Artículo 11** establece las situaciones en las que un servidor público debe declararse impedido o puede ser recusado en un proceso administrativo o judicial por **conflictos de interés**.

Se establecen más causales de **impedimento y recusación** para servidores públicos en actuaciones administrativas, enfocadas en vínculos familiares, económicos, políticos o sociales que puedan afectar la imparcialidad.

Las principales causales incluyen:

1. Tener un interés directo en el asunto.
2. Ser pariente cercano de alguna de las partes.
3. Mantener litigios pendientes con los involucrados.
4. Tener enemistad grave o amistad íntima con alguna de las partes.
5. Haber presentado denuncias o querellas previas contra los implicados.
6. Haber intervenido como testigo, perito o abogado en el mismo caso.
7. Haber emitido opinión previa sobre el asunto.
8. Tener vínculos económicos o contractuales con alguna de las partes.
9. Cualquier otra circunstancia que afecte la imparcialidad.
10. Ser socio, representante o apoderado de personas interesadas en el proceso.
11. Haber dado consejo, concepto o intervenido como apoderado, perito, agente del Ministerio Público o testigo en el mismo asunto.
12. Ser heredero o legatario de alguna de las partes interesadas.
13. Tener un familiar con decisión administrativa pendiente sobre la misma cuestión jurídica.
14. Haber compartido listas de candidatos en elecciones recientes con el interesado.
15. Haber sido recomendado o referenciado por el interesado para acceder al cargo.
16. Haber tenido, en el último año, interés directo o haber actuado como representante, asesor, directivo o socio de organizaciones vinculadas al caso.
17. En síntesis: estos puntos refuerzan la idea de que **cualquier relación personal, profesional, política o económica que comprometa la objetividad del servidor público constituye un conflicto de interés.**



Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

ARTÍCULO 12. TRÁMITE DE LOS IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

Impedimentos: Cuando un servidor público identifica una causal de impedimento, debe **remitir el expediente en un escrito motivado dentro de los tres (3) días** a su superior jerárquico o, si no lo tiene, a la autoridad correspondiente (sector administrativo, Procurador General, Alcalde Mayor o procurador regional). La autoridad competente **decide en un plazo de diez (10) días** si acepta el impedimento y, de hacerlo, **designa quién asumirá el caso** y ordena la entrega del expediente.

Recusaciones: Si una persona presenta una recusación, el funcionario recusado debe **manifestar si acepta o no la causal en cinco (5) días**. Después de ese plazo, se sigue el mismo procedimiento que para los impedimentos.

Suspensión del trámite: La actuación administrativa **se suspende** desde que se declara el impedimento o se presenta la recusación **hasta que se decida**. Una vez vencidos los plazos del primer inciso, **se reinicia el cómputo de los términos** para el silencio administrativo.

En resumen: este artículo regula **cómo se gestionan los conflictos de interés** en la administración pública, asegurando que los casos sean reasignados y que el proceso se suspenda temporalmente para garantizar imparcialidad.

Sujetos Obligados

La ley aplica a una amplia gama de personas y entidades, incluyendo:
Servidores públicos electos mediante voto popular.

Magistrados de las Altas Cortes, tribunales y la Justicia Especial para la Paz.
Fiscal General de la Nación, Procurador General, Contralor General, Defensor del Pueblo y Registrador Nacional del Estado Civil.

Ministros de despacho, Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos y Directivos de entidades públicas.

Personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten funciones públicas o administren recursos públicos.

Presidente de la República y directivos de entidades como el Banco de la República, universidades públicas y sus directivos.

¿Qué es realmente un conflicto de intereses?

Más allá de la definición legal, el Consejo de Estado y las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública han ayudado a precisar el concepto. En términos simples: un conflicto de intereses es esa situación en la que un servidor

público, movido por un interés particular que se impone o se cruza con el interés general, toma una decisión o adelanta una gestión propia de sus funciones en beneficio propio, de un familiar o de un tercero, sin haberse declarado impedido. Cuando choca el interés de la función con el interés particular del funcionario, la salida honesta es declararse impedido. Así se reconoce esa motivación y se protege la transparencia e imparcialidad del cargo.

Tener un conflicto de intereses no es, por sí mismo, un acto de corrupción. Tener un interés particular no es ilegal ni es pecado. Lo que genera responsabilidad es no declararlo y seguir actuando a pesar de él. De hecho, gestionar bien el conflicto —reconocerlo, declararlo, apartarse— es justamente lo que mantiene limpia la función pública.

Las guías de Función Pública distinguen tres tipos de conflicto, y esta clasificación les va a servir muchísimo en la práctica:

Conflicto real. Es cuando el servidor ya está en la situación de tomar una decisión o hacer una gestión, y en ese contexto existe un interés particular que podría influir en el cumplimiento de sus obligaciones. Es un riesgo que ya está ahí, presente.

Conflicto potencial. Se da cuando el servidor tiene un interés particular que podría llegar a influir en sus obligaciones, pero todavía no está en la situación de decidir. Es un riesgo que puede materializarse más adelante.

Conflicto aparente. Aquí el servidor en realidad no tiene un interés privado, pero un tercero razonable podría pensar que sí lo tiene. Aunque no exista el interés real, este tipo de conflicto también hay que gestionarlo, porque afecta la confianza pública y la imagen de la entidad.

Y la regla práctica que quiero que se lleven de aquí es esta: ante la duda, se declara. Créanme, sale mucho más caro —en legitimidad y en posibles sanciones— haber actuado sin declarar un conflicto que resultó siendo aparente, que haber declarado uno que después se consideró inexistente.

4. EL CONFLICTO DE INTERESES DENTRO DEL PROCESO DISCIPLINARIO

El conflicto de intereses tiene dos caras, y las dos nos importan muchísimo.

La primera: es una falta disciplinaria en sí misma. El artículo 56 de la Ley 1952 de 2019 tipifica dos conductas centrales relacionadas con incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses: actuar u omitir a pesar de que existe una causal de incompatibilidad, inhabilidad o conflicto de intereses; y nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de alguien a sabiendas de que en esa persona concurre alguna de esas causales. Cuando estas conductas se cometen con dolo, o en ciertos casos con culpa gravísima, pueden llegar a calificarse como falta gravísima, con las sanciones más duras del régimen: **destitución e inhabilidad general**.

La segunda cara —y esta nos toca muy de cerca a quienes trabajamos en control disciplinario— es que el conflicto de intereses también funciona como causal de impedimento para la propia autoridad que investiga o juzga.

El artículo 104 de la Ley 1952 de 2019 enumera de manera taxativa las causales de impedimento y recusación para quienes ejercen la acción disciplinaria. Entre ellas: tener un interés directo en la actuación, o tenerlo el cónyuge, el compañero permanente o parientes dentro de los grados que ya mencionamos; haber proferido la decisión que ahora se revisa, o ser pariente de quien la dictó; ser pariente de cualquiera de las partes del proceso; haber sido apoderado o defensor de alguna de ellas, o haber dado consejo u opinión sobre el asunto; tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de las partes; y ser o haber sido socio de alguna de ellas.

Ninguna de estas causales es un formalismo vacío. Existen para proteger algo muy valioso: la imparcialidad de quien juzga en lo disciplinario. Si la autoridad que investiga o decide tiene —o incluso solo parece tener— un interés particular en el resultado, el proceso pierde legitimidad y puede terminar afectado por nulidades que echen por tierra todo el trabajo hecho.

5. CÓMO SE DECLARA Y CÓMO SE TRAMITA

El procedimiento está pensado para ser ágil y para proteger tanto al funcionario como la integridad del proceso mismo.

Cuando un servidor público que está conociendo una actuación disciplinaria se da cuenta de que le aplica alguna de las causales del artículo 104, debe declararse impedido de inmediato. La declaración se hace por escrito, explicando las razones, señalando la causal concreta y, si es posible, aportando las pruebas que la respaldan. Esto no es algo que se pueda dejar para después: la norma exige que se haga de inmediato.

Cualquiera de las partes del proceso —el investigado, su defensor, o el quejoso cuando tenga legitimación para hacerlo— puede recusar al funcionario que está llevando la actuación, apoyándose en las mismas causales. La recusación también se presenta por escrito y debe venir acompañada de las pruebas correspondientes.

En el momento en que se manifiesta el impedimento o se presenta la recusación, la actuación disciplinaria se suspende hasta que se resuelva. Quién decide depende de la estructura de cada entidad: normalmente es el superior jerárquico o el funcionario que determine el reglamento interno. En nuestra Oficina de Control Interno Disciplinario, seguimos el procedimiento interno establecido y la cadena de mando del Ministerio.

Y aquí hay una falta que no podemos perder de vista: no declararse impedido a tiempo, demorar el trámite de una recusación, o seguir actuando después de haberse apartado del asunto —todo eso también constituye falta disciplinaria—. La oportunidad, es decir, hacer las cosas en el momento correcto, es un elemento esencial de este deber.

6. LA DECLARACIÓN PREVENTIVA: MÁS ALLÁ DEL CASO CONCRETO

Más allá de que se presente o no un caso puntual, la Ley 2013 de 2019 les impuso a ciertos sujetos obligados —entre ellos, quienes ocupan cargos de nivel directivo— el deber de registrar cada año, en el SIGEP o en el Aplicativo por la Integridad Pública, su declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y una copia de su declaración de renta. Y esta información debe actualizarse cada vez que haya un cambio relevante, dentro de los dos meses siguientes al hecho que lo genera.

Esto no es un simple trámite burocrático más. Es una herramienta real de prevención y de control social. Al hacer pública esta información, se le facilita tanto a la entidad como a la ciudadanía ejercer vigilancia, y se cierra el espacio para que un interés particular no declarado termine afectando una decisión pública.

7. LAS CONSECUENCIAS DE NO GESTIONAR EL CONFLICTO

Actuar a pesar de un conflicto de intereses, o no declararlo a tiempo, tiene consecuencias serias, y estas se sienten en varios frentes a la vez.

En el plano disciplinario, como ya vimos, la conducta puede configurarse como falta grave o gravísima, dependiendo de si hubo dolo o culpa gravísima y de las circunstancias del caso. Las sanciones van desde la suspensión y la inhabilidad especial, hasta la destitución y la inhabilidad general, que puede extenderse por varios años.

En el plano procesal, la falta de imparcialidad de quien investigó o falló puede generar nulidades que invaliden toda la actuación. Y esto es grave: todo el esfuerzo investigativo, todo el tiempo invertido, se puede perder, y el investigado puede terminar favorecido no porque su defensa haya sido sólida, sino por un vicio en el trámite.

Y en el plano institucional, cada conflicto que no se gestiona bien erosiona la confianza de la ciudadanía —y también la de los propios servidores— en el sistema disciplinario. Nuestra Oficina de Control Interno Disciplinario tiene que ser especialmente rigurosa en este punto, porque no podemos exigirles a los demás algo que nosotros mismos no practicamos.

La jurisprudencia del Consejo de Estado y de la Procuraduría General de la Nación ha sido consistente en un punto clave: la responsabilidad puede surgir incluso si el interés particular nunca se tradujo en un beneficio concreto. Basta con que se haya vulnerado el deber de imparcialidad y el deber de declararse impedido.

8. SITUACIONES CONCRETAS Y RECOMENDACIONES

Real: Un servidor público coordinó unos contratos con un amigo cercano de años —o, al contrario, una enemistad conocida por todos—. O que el servidor

que debe decidir un proceso en el que ya había dado un concepto previo sobre los mismos hechos cuando ocupaba otro cargo. En cualquiera de estos casos, la obligación de declararse impedido no admite discusión.

En los casos anteriores, sí se presentó el conflicto de interés y fue sancionado por no declararse impedido.

Un funcionario que participa en la contratación de un servicio relacionado con eventos y cuya pareja o un socio tiene participación en una de las empresas que están ofertando. O un servidor que debe decidir sobre una sanción a una persona y que, al mismo tiempo, es su asesor en el ámbito privado.

Aparente: Un director de una entidad delegó en el secretario general la facultad de contratar, razón por la cual, este celebró un contrato con una empresa en la que estaba vinculado el primo del jefe de la Oficina de Atención al ciudadano.

Podría tratarse de un conflicto de interés, pero finalmente se concluyó que el jefe de la Oficina de Atención al ciudadano no intervino en la evaluación de las ofertas donde efectivamente obtuvo el mayor puntaje la sociedad donde estaba vinculado el primo; es decir, no se configuró conflicto de interés alguno que afectara el deber de la selección objetiva. A pesar de haberse determinado que no existió un conflicto de interés, el servidor debió declararse impedido por transparencia en la contratación.

Las recomendaciones que les quiero dejar —tanto a quienes trabajan en la OCID como al resto de funcionarios del Ministerio— son estas:

Primero, desarrollen el hábito de identificar las situaciones de manera proactiva. Antes de asumir un asunto, deténganse un momento y pregúntense si hay algún vínculo personal, familiar, económico, de amistad o de enemistad que pueda generar una duda razonable sobre su imparcialidad.

Segundo, declaren de inmediato y por escrito. No esperen a que alguien más lo note. La declaración oportuna es la mejor protección que tienen ustedes mismos.

Tercero, absténganse de actuar mientras se resuelve el impedimento. Seguir actuando después de haber notado la causal solo agrava la situación.

Cuarto, documenten todo el trámite. La trazabilidad es fundamental, tanto para la defensa del funcionario como para la transparencia de la entidad.

Y quinto, mantengan actualizado su registro de conflictos de interés en el SIGEP. No es un trámite anual más: es parte del sistema de integridad pública, y depende de cada uno de nosotros.

9. CIERRE

De lo anterior se concluye que el conflicto de intereses no se evita ocultándolo; se gestiona declarándolo. La transparencia no debilita la autoridad de un servidor

público, al contrario: la fortalece, porque demuestra que está dispuesto a poner el interés general por encima de cualquier interés particular.

En la Oficina de Control Interno Disciplinario tenemos una responsabilidad especial. Somos quienes debemos vigilar la pureza de la función pública dentro del Ministerio del Deporte. Y si nosotros no somos rigurosos identificando y gestionando nuestros propios conflictos de intereses, difícilmente vamos a poder exigirles esa misma rigurosidad a los demás.

10. REFLEXIÓN

El conflicto de intereses no es una trampa jurídica diseñada para atrapar al servidor público desprevenido. Es, en el fondo, una herramienta de protección —para la institución y también para cada uno de nosotros como servidores—. Todos, en algún momento, vamos a tener un interés particular cerca de una decisión que nos corresponde tomar. Eso es parte de la vida, no de la corrupción. Lo que marca la diferencia entre actuar con integridad o quedar expuesto a una sanción no es tener ese interés, sino lo que hacemos con él: si lo reconocemos abiertamente o si lo escondemos con la esperanza de que nadie lo note.

Declarar un impedimento no es un signo de debilidad ni una confesión de culpa. Es, quizás, el acto más honesto que puede hacer un servidor público: reconocer que es humano, que tiene vínculos, afectos, intereses, y que precisamente por eso decide dar un paso al costado cuando corresponde. Esa honestidad es la que sostiene la confianza de la ciudadanía en nosotros, y es también la que nos permite, como Oficina de Control Interno Disciplinario, exigir con autoridad moral lo mismo que practicamos todos los días.

Así que la próxima vez que sientan esa pequeña duda —esa vocecita que pregunta "¿debería estar yo tomando esta decisión?"— no la ignoren. Esa duda es, precisamente, el conflicto de intereses avisándoles que es momento de declararse impedidos.