



17 de junio de 2009

Conflicto de intereses

Introducción

1. La OIT está comprometida a velar por que todos los funcionarios de la Organización desempeñen sus funciones con total transparencia e imparcialidad. De conformidad con lo dispuesto en la Directiva de la Oficina titulada *La ética en la Oficina*, IGDS Número 76 (Versión 1) de 17 de junio de 2009¹, todos los funcionarios deben identificar y declarar posibles situaciones de conflicto de intereses.
2. La presente Pauta tiene por objeto ayudar a los funcionarios a identificar circunstancias que podrían dar lugar a un posible conflicto de intereses y proporcionar orientación sobre los procedimientos que deberían seguirse para evitar tales conflictos. Esta Pauta debería leerse conjuntamente con:
 - a) el artículo 9 de la Constitución de la OIT;
 - b) la Reglamentación financiera detallada y el Reglamento Financiero de la OIT;
 - c) la Circular núm. 667, Serie 6, de 26 de abril de 2007, titulada «Registro de intereses financieros»²;
 - d) la Directiva de la Oficina, *Reglas relativas a las actividades y ocupaciones ajenas a la Oficina*, IGDS Número 71 (Versión 1) de 17 de junio de 2009³;
 - e) las Normas de conducta de la administración pública internacional (2001)⁴; y
 - f) Principles of Conduct for Staff of the International Labour Office⁵.

Normas éticas

3. Todas las actividades de la OIT deberían llevarse a cabo de conformidad con las normas más estrictas en materia de integridad, honestidad, transparencia,

¹ http://www.ilo.org/intranet/edmsp1/igds/groups/dirdocs/documents/igds/igds_002376.pdf

² http://www.ilo.org/intranet/edmsp1/igds/groups/circulars/documents/ilogovernance/edms_001907.pdf

³ http://www.ilo.org/intranet/edmsp1/igds/groups/dirdocs/documents/igds/igds_002374.pdf

⁴ <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardss.pdf>

⁵ <http://www.ilo.org/public/english/ethics/download/principles.pdf>

independencia y apertura. Estas normas deberían orientar las decisiones que se adopten en relación con cualquier posible conflicto de intereses.

4. No es posible establecer normas concretas o proporcionar orientación específica que abarquen todas las circunstancias y situaciones. Ahora bien, se supone que deben conocer, entender y observar las normas y procedimientos señalados en el párrafo 1. Pueden encontrar también orientación pertinente en las normas de conducta profesionales o en los repertorios de recomendaciones prácticas aplicables a miembros de una determinada profesión.

¿En qué consiste un conflicto de intereses?

5. Se considera que hay conflicto de intereses cuando la relación personal de un funcionario con entidades externas, o el cargo que en ellas ocupa, puede mermar o poner en tela de juicio su objetividad e imparcialidad en el desempeño de sus funciones en el seno de la OIT (por ejemplo, funciones, actividades o participación en órganos o grupos encargados de cuestiones y actividades de la OIT, o bien estrechos vínculos personales con los mandantes o con órganos de control de la OIT, etc.). Otra de las principales causas de posibles conflictos de interés en una administración pública son los intereses financieros que para los funcionarios pudieren derivarse de sus relaciones familiares o personales, de dádivas, prebendas y hospitalidad recibidas de fuentes externas, o de otros intereses empresariales, como asociaciones o sociedades familiares.
6. Existe conflicto de intereses cuando un funcionario tiene intereses encontrados, directos o indirectos, reales, potenciales o percibidos, con el cometido, la función o las actividades de la OIT. Estos intereses encontrados pueden dar lugar a que el funcionario, u otras personas relacionadas con él o las entidades en las que tenga intereses, puedan aprovecharse de la situación o a que la Oficina no pueda obtener un resultado que redundaría en su mayor interés, o ambas cosas.
7. Existe conflicto de intereses cuando otras actividades o intereses privados llevan al funcionario a actuar de manera que no se salvaguarden los intereses de la Oficina, como participar en un proceso de licitación cuando un pariente cercano propietario de un negocio ha presentado una oferta. En este caso, existe un conflicto entre los intereses del funcionario en apoyar a un familiar cercano y obtener el mejor acuerdo de compra posible para la OIT.

¿Qué tipo de intereses pueden entrar en conflicto con los de la Oficina?

8. un conflicto de intereses se puede dar en circunstancias muy diversas. Puede ser de carácter financiero o no financiero, personal o profesional, con fines comerciales o sin ánimo de lucro. Puede representar una posible ventaja para el funcionario o para un tercero o una desventaja para la Oficina. Puede afectar directamente al funcionario, o a otra persona u organización con la que esté relacionado.
9. a continuación se enumeran ejemplos de otros intereses que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses:
 - ocupar un cargo público;
 - ser empleado, consejero, director o socio de otra empresa u organización;
 - buscar una oportunidad de negocio;

- tener una obligación exterior de carácter jurídico o profesional con un contratista de la OIT;
- poseer acciones o cualquier otro tipo de inversión o activos con un proveedor;
- haber recibido regalos, invitaciones u otros beneficios de una persona o entidad a la que deba evaluar con imparcialidad;
- tener pendiente una deuda con un candidato a un empleo o un posible proveedor;
- mantener o expresar opiniones que pudieran denotar prejuicio o predeterminación en una decisión, por ejemplo la participación como miembro del jurado encargado de realizar una entrevista o en la selección de un proveedor, o
- ser familiar o amigo íntimo de alguien que tenga alguno de estos intereses o que de otro modo pudiera verse personalmente afectado por una decisión de la Oficina.

¿Cómo saber si un miembro de la familia se considera «cercano»?

10. En el curso de sus funciones oficiales, es esencial que evite todo indicio de nepotismo o favoritismo en sus relaciones con los colegas, proveedores u otros contactos. Esto se aplica a todas las actividades relacionadas con el trabajo, pero más especialmente a los ámbitos fundamentales de la contratación, la licitación, los contratos de colaboración externa y la gestión del rendimiento.
11. La consideración de los intereses de familiares exige un cuidadoso discernimiento. En general, la OIT define como miembros cercanos de la familia a los cónyuges, parejas de una unión civil o parejas de hecho, padres o hijos; los intereses de cualquier familiar que viva con usted (o dependa de usted) se deben tratar en realidad como si fuesen sus propios intereses. En el caso de otros familiares, dependerá de la proximidad de la relación, y del grado en que su decisión o actividad pudiera afectarles de forma directa o significativa.
12. Una relación podría considerarse cercana por el vínculo directo de sangre o matrimonial, o por la intensidad de la misma. No existen normas precisas en la materia porque son cuestiones de grado. Ahora bien, suele ser aconsejable no participar en una decisión si hay familiares que están directamente afectados o implicados.
13. Algunas culturas tienen un amplio concepto de a quién consideran familiares o parientes. En tales casos, se aplican los mismos principios generales.

¿A quién se considera amigo «cercano»?

14. Se plantean también cuestiones de discernimiento y de grado cuando se considera a amigos y a otros asociados. Conocer simplemente a alguien, o haber trabajado con una persona, o haber tenido tratos oficiales con ella, no debería plantear ningún problema; en cambio, puede plantear problemas una colaboración o relación de larga data, estrecha o muy reciente.
15. Las relaciones estrechas y de larga data (personales y profesionales) suelen generar fuertes percepciones de intereses creados. Debe velar por que sus

acciones puedan soportar un examen riguroso, lo que supone evitar tanto la apariencia como la realidad de un conflicto de intereses.

¿Qué debo hacer ante un conflicto de intereses?

16. Un primer paso fundamental consiste en declarar a su superior inmediato las actividades/intereses privados que pudieran afectar a su capacidad para desempeñar sus funciones oficiales. Una prueba razonable para saber qué intereses/actividades debe revelar consiste en preguntarse si su participación en un determinado asunto o actividad se consideraría inadecuada o embarazosa para usted o par la Oficina si se hiciese pública.

¿Qué debo hacer si tengo conocimiento de un conflicto de intereses que no me afecta directamente?

17. Debe comunicar a su jefe responsable o, en caso de que éste último esté implicado en el asunto, a las autoridades competentes, como el jefe de grado superior, el Tesorero y Contralor de Finanzas, el Mediador o el Auditor Interno Jefe, u otros altos directivos, según proceda, todo conflicto de intereses que haya observado o tenga conocimiento de que existe, aunque no esté directamente implicado en el asunto, sin perjuicio de su obligación de señalar cualquier infracción. El Funcionario Encargado de las Cuestiones de Etica también puede proporcionar asesoramiento sobre la situación y las medidas que convendría adoptar.

¿Tengo que informar sobre un conflicto de intereses incluso si considero que no perjudica ni menoscaba en modo alguno los intereses de la Oficina?

18. Sí. La cuestión no puede basarse en el juicio subjetivo que usted tenga de cuáles son los mejores intereses de la Oficina. Evitar un conflicto de intereses entraña también tener en cuenta cómo lo percibirían los demás ¿qué percibiría razonablemente un observador externo? A menudo, lo que hay que evitar es la percepción negativa que podría producir la superposición de intereses.
19. A veces, puede parecer que hay un conflicto de intereses cuando éstos son cercanos, aunque no se superpongan realmente. Puede que aún así sea necesario tomar ciertas medidas para gestionar tales situaciones, porque la percepción de un conflicto de intereses pudiera dañar su reputación profesional, la reputación de la Oficina o minar la confianza que en ella tienen los mandantes.

¡No existen reglas universales!

20. No existen reglas generales para determinar y evitar los conflictos de intereses que puedan aplicarse a todas las situaciones y circunstancias. La existencia o ausencia de conflicto de intereses deberá examinarse caso por caso. Sólo se podrá determinar si la existencia de determinados intereses plantea problemas cuando se examinan en el contexto de la función que desempeña como funcionario o en el marco de un asunto particular que se presente a la Oficina.
21. Al considerar si existe o no conflicto de intereses, debería centrarse siempre en los vínculos que existen entre su propio interés o actividad y el asunto particular (por ejemplo, la cuestión, decisión, proyecto o actividad) que está examinando o llevando a cabo la Oficina.

22. Además, las unidades y departamentos de la Oficina y las oficinas exteriores operan en diversos contextos, por lo que pueden surgir distintos conflictos. Asimismo, determinados tipos de función pueden dar lugar a conflictos de intereses que no hubieran surgido con otras funciones, por ejemplo una función que afecte directamente los derechos jurídicos, intereses y obligaciones del personal o una decisión que otorgue un beneficio específico o imponga una sanción.

Disposiciones finales

23. La presente pauta no es exhaustiva y su cumplimiento requiere no sólo el conocimiento y la comprensión de las normas y de los procedimientos sino también su buen criterio y sentido común. Puede dirigirse al Funcionario Encargado de las Cuestiones de Etica si precisa ayuda para determinar y evitar cualquier conflicto de intereses (ethics@ilo.org).

Guido Raimondi
Funcionario Encargado
de las Cuestiones de Etica