

## **Gestión de la Declaración de Conflicto de Interés en el OSIPTEL**

**Gustavo O. Cámara López**  
**Rocío Obregón Angeles**

Oficina de Asesoría Jurídica  
Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL

---

### **Resumen**

El presente documento recoge la experiencia del Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones –OSIPTEL, en la gestión de las situaciones reportadas como posible conflicto de interés por parte de los servidores de la entidad, a partir de la aprobación del Protocolo de reporte de Conflicto de Interés, lo cual ha contribuido a garantizar la integridad de las decisiones de la entidad en el desarrollo de sus funciones.

---

VERSION FINAL

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, diversas entidades de la Administración Pública han emitido normativas internas para regular la gestión del conflicto de interés de sus servidores.

El OSIPTEL no ha sido ajeno a ello, por el contrario, es una de las entidades pioneras en implementar un sistema de conflicto de interés, que a lo largo de estos años se ha fortalecido. Asimismo, debe resaltarse el trabajo que viene realizando la institución para concientizar a los servidores en la necesidad de transparentar alguna posible situación que pueda generar un conflicto de interés, a fin de que ésta sea gestionada de manera oportuna.

Precisamente, y tal como se expondrá más adelante, resulta esencial identificar y gestionar de manera efectiva las situaciones reportadas como conflicto de interés; para ello, se ha establecido políticas para que, de manera conjunta con los servidores del OSIPTEL, se logre dicho objetivo.

## II. MARCO NORMATIVO

### 2.1 Constitución Política del Perú de 1993

En el capítulo IV, específicamente en su artículo 39, establece que los funcionarios y servidores públicos son aquellos que están al servicio del Estado, tal como se indica a continuación:

***“Funcionarios y trabajadores públicos***

**Artículo 39.-** *Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. El Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley”.*

### 2.2 Convención Interamericana contra la Corrupción

Ratificada mediante Decreto Supremo N° 012-97-RE del 21 de marzo de 1997, la Convención establece que los Estados Partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas preventivas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer, entre otras, normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas; las que deberán estar orientadas a prevenir conflictos de intereses y asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones.

### 2.3 Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Ratificada mediante Decreto Supremo N° 075-2004-RE del 19 de octubre de 2004<sup>1</sup>, dispone que, con el objeto de combatir la corrupción, cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos. Así, establece que debe procurarse adoptar sistemas destinados a promover la transparencia y a prevenir conflictos de intereses, o a mantener y fortalecer dichos sistemas.

---

<sup>1</sup> Publicado el 20 de octubre de 2004.

Igualmente, se prevé que cada Estado Parte debe establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos.

#### **2.4 Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815<sup>2</sup>**

La Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, precisando el deber de transparencia, que implica ejecutar los actos del servicio de manera pública y transparente, accesible al conocimiento de toda persona; así como la prohibición de mantener intereses en conflicto.

Complementariamente, en su artículo 7, se desarrolla los deberes del servidor público, entre los que se establece:

- (i) Neutralidad, referido a la actuación con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones; y
- (ii) Responsabilidad, referido a que todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

#### **2.3. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS<sup>3</sup>**

La Ley 27806 tienen como finalidad la transparencia de los actos de las entidades de la Administración Pública, por lo que en el numeral 2 del artículo 3, se establece que el Estado adopta medidas básicas que garanticen y promuevan la transparencia en la actuación de las entidades de la Administración Pública.

#### **2.4. Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057<sup>4</sup>**

En su artículo 39, establece las obligaciones de los servidores civiles, entre las principales:

- Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.
- Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad.
- Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

---

<sup>2</sup> Publicado el 13 de agosto de 2002.

<sup>3</sup> Publicado el 11 de diciembre de 2019.

<sup>4</sup> Publicado el 4 de julio de 2013.

- No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo de su entidad. En el caso del nivel nacional de gobierno, esta prohibición se extiende a los procedimientos administrativos tramitados ante todas las entidades pertenecientes a su sector.

**2.5. Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>5</sup>**

De acuerdo a lo señalado en su artículo 155, el ejercicio de la función pública se ajuste a los intereses generales, así como garantizar la imparcialidad, objetividad y neutralidad del servidor civil en el ejercicio de la función pública encomendada.

Teniendo en cuenta ello, ha establecido obligaciones y prohibiciones para el servidor (artículos 156 y 157), entre las principales tenemos:

Obligaciones del Servidor	Prohibiciones del Servidor
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Perú, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional.</li> <li>▪ Actuar con neutralidad e imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.</li> <li>▪ Actuar con transparencia y responsabilidad, en virtud de lo cual, el servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intervenir en asuntos donde sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.</li> <li>▪ Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su puesto, autoridad, influencia o apariencia de influencia.</li> </ul>

**2.6. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM<sup>6</sup>**

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno.

En atención a ello, las entidades tienen a cargo la implementación y ejecución de la referida Política.

Ahora bien, en la Política se establece como objetivo específico, dentro del eje “capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción”<sup>7</sup>, instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la administración pública.

<sup>5</sup> Publicado el 13 de junio de 2014.

<sup>6</sup> Publicado el 14 de septiembre de 2017.

<sup>7</sup> Objetivo específico 5 del Eje 1 – Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción

De otro lado, se establece además que, para el debido seguimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, las entidades públicas de los diferentes niveles de gobierno deben establecer metas concretas e indicadores; para cuyo efecto deben observarse algunos estándares nacionales de cumplimiento obligatorio, siendo uno de ellos, la elaboración de instrumentos legales aprobados para regular la gestión de intereses, los conflictos de intereses, las incompatibilidades, las declaraciones de intereses y el sistema general de ética pública.

## **2.7. Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y la lucha contra la corrupción, aprobado por Decreto Supremo N° 042-2018-PCM<sup>8</sup>**

Con la finalidad de fomentar la política de integridad pública y la actuación transparente y eficiente de los servidores públicos, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno, se establecieron los principios que orientan la integridad pública, entre ellos:

- (i) Probidad.- Actuar con rectitud, honradez y honestidad en el ejercicio del poder conferido, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
- (ii) Objetividad.- Actuar de manera objetiva para lo cual cumplen con el deber de diligencia analizando todos los elementos del caso antes de tomar una decisión, prescindiendo de cualquier tipo de fin o interés subjetivo.
- (iii) Neutralidad.- Actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos, instituciones o de otra índole.

Asimismo, se listó una serie de instrumentos para la promoción de la integridad pública, entre ellos, los Lineamientos para la gestión de conflictos de intereses:

### ***“Artículo 4.- Mecanismos e instrumentos que promueven la integridad pública***

*Constituyen de manera enunciativa y no limitativa mecanismos e instrumentos que promueven la integridad pública para la implementación del control interno y la promoción de acciones de prevención y lucha contra la corrupción:*

*(...)*

*7. Lineamientos para la gestión de conflictos de intereses: Es el instrumento mediante el cual se establecen orientaciones prácticas para que los funcionarios y servidores públicos identifiquen y resuelvan situaciones en las que se presentan conflictos de intereses. (...)*”

---

<sup>8</sup> Publicado el 22 de abril de 2018.

**2.8. Decreto de Urgencia que establece la obligatoriedad de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el Sector Público, aprobado por Decreto de Urgencia N° 020-2019<sup>9</sup>**

Adicionalmente a las disposiciones establecidas mediante Decreto Supremo N° 138-2019-PCM, se dispone la obligación de presentar la Declaración Jurada de Intereses por parte de los servidores civiles y de todo aquel que desempeñe una función pública en cualquier entidad del Estado, incluyendo empresas públicas, es decir amplia la relación de sujetos que deben presentar la Declaración Jurada de Intereses, con la finalidad de comprender a personas que, sin tener la condición de servidores o funcionarios públicos, realizan labores o servicios que pueden afectar los recursos públicos, tales como:

- (i) Árbitros que participan en arbitrajes que involucran al Estado
- (ii) Miembros de órganos resolutivos colegiados o unipersonales, o similares
- (iii) Los coordinadores, asesores, secretarios técnicos del procedimiento administrativo disciplinario y demás funcionarios de libre designación y remoción.
- (iv) Titulares o encargados de los sistemas de presupuesto público y control y modernización de la gestión pública.
- (v) Aquellos que, en el ejercicio de su cargo, labor o función, sean responsables de la elaboración de los requerimientos de contratación.
- (vi) Los profesionales y técnicos del Órgano Encargado de Contrataciones que, en razón de sus funciones, intervienen directamente en alguna de las fases de la contratación.
- (vii) Aquellos que, en el ejercicio de su cargo, labor o función, administran, fiscalizan o disponen de fondos o bienes del Estado iguales o mayores a tres (3) Unidades Impositivas Tributarias.

Se precisa que la presentación de la referida Declaración Jurada tiene por finalidad transparentar información relevante de los sujetos obligados, para la detección y prevención de conflictos de intereses, como requisito indispensable para el ejercicio del cargo o función pública. Adicionalmente, se establece que la Oficina de Integridad Institucional de cada entidad o la que haga sus veces, es responsable de promover acciones para la prevención y mitigación de los conflictos de intereses.

**2.9. Reglamento del Decreto de Urgencia N° 020-2019, Decreto de Urgencia que establece la obligatoriedad de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el sector público, aprobado por Decreto Supremo N° 091-2020-PCM<sup>10</sup>**

Desarrolla los alcances y procedimientos referidos a la Declaración Jurada de Intereses y la prevención y mitigación de los conflictos de intereses. Asimismo, se establece la diferencia entre Declaración Jurada de Intereses y Conflicto de Intereses, en los términos citados a continuación:

---

<sup>9</sup> Publicado el 5 de diciembre de 2019.

<sup>10</sup> Publicado el 21 de mayo de 2020.

Declaración Jurada de Intereses	Conflicto de intereses
Documento de carácter público que contiene información de los sujetos obligados referida a sus vínculos económicos, contractuales, profesionales, laborales, corporativos y familiares.	Situación en la que los intereses personales del sujeto obligado colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho sujeto obligado está dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

Por otra parte, de manera enunciativa y no limitativa, precisa las acciones de prevención y mitigación frente a conflictos de intereses, tales como:

- **Formación:** Son las acciones realizadas por la Oficina de Integridad Institucional, con el fin de capacitar a aquellos que mantienen vínculo con la entidad, en especial a los sujetos obligados, en materias de integridad y ética institucional, así como de prevención y mitigación de conflictos de intereses.
- **Diligencia debida:** Son las acciones realizadas por los órganos o unidades orgánicas a cargo de la contratación de personal y contrataciones de obras, bienes y servicios con el fin de identificar incompatibilidades con el ejercicio de sus funciones u otras reguladas en la normativa respectiva. Para tal efecto, se utiliza, entre otros, la Plataforma Única de Declaración Jurada de Intereses.
- **Orientación y consulta:** Son las acciones realizadas por la Oficina de Integridad Institucional destinadas a absolver las dudas o consultas de aquellos que mantienen vínculo con la entidad, en especial de los sujetos obligados, frente a problemas éticos.
- **Mecanismos de seguimiento de integridad pública:** Es el instrumento implementado por la Oficina de Integridad Institucional con el fin de realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los estándares en materia de integridad y lucha contra la corrupción por parte de aquellos que mantienen vínculo con la entidad, en especial de los sujetos obligados, a fin de prevenir conflictos de intereses y otras prácticas irregulares.
- **Cláusula de cumplimiento:** Es la disposición incluida en los contratos de locación de servicios, términos de referencia o similares, destinada a garantizar el cumplimiento del Decreto de Urgencia y su Reglamento, conforme a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final de la norma.
- **Reporte de conflictos de interés:** Es la comunicación formal que realizan aquellos que mantienen vínculo con la entidad, en especial los sujetos obligados, ante la Oficina de Integridad Institucional cuando identifican situaciones que pudieran atentar contra la imparcialidad e independencia de sus funciones.
- **Lineamientos para la gestión de conflictos de intereses:** Es el instrumento desarrollado por la Oficina de Integridad Institucional con el fin de establecer

orientaciones prácticas para la identificación y mitigación de situaciones que pueden configurar conflicto de intereses.

## **2.10. Protocolo para el reporte de conflicto de interés de los servidores del OSIPTEL, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 101-2018-CD/OSIPTEL**

El Consejo Directivo del OSIPTEL aprobó el Protocolo para el reporte de conflicto de interés de los servidores del OSIPTEL, independientemente de la modalidad de contratación; ello con la finalidad de contar con la información que permita adoptar medidas de transparencia que favorezcan a la integridad y comportamiento ético de los servidores en el desarrollo de sus funciones.

### **III. DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERES**

A partir del año 2017, en nuestra legislación se han incluido temas relativos al conflicto de interés aplicado a los servidores públicos. El conflicto de interés entendido como una situación en la que el interés personal de un servidor, de manera consciente o no, se antepone a los intereses de la entidad.

Varios autores e instituciones han esbozado definiciones sobre qué debe entenderse por conflicto de interés. Una primera definición es la señalada por Morón (2014), cuando nos menciona que:

*“Así, la noción de conflicto de intereses caracteriza una situación en la que las personas participantes en la decisión gubernativa tienen obligaciones profesionales, personales, intereses personales o económicos contrapuestos que podrían hacer que les resultase difícil cumplir con su deber justa e imparcialmente.* (Morón 2014:267).

Otra definición la podemos encontrar en los lineamientos señalados por el Banco Central de Reserva del Perú (SF), el cual nos menciona lo siguiente:

*“En sentido estricto, un conflicto de intereses tiene lugar en cualquier situación en que un interés interfiere o puede interferir con la capacidad de una persona, organización o institución para actuar de acuerdo con el interés de otra parte, siempre que aquella persona, organización o institución tenga la obligación (legal, convencional, fiduciaria o ética) de actuar de acuerdo con el interés de la otra parte”* (BCRP SF: 2)

En ese sentido, podemos observar que un primer alcance a la definición a ser aplicada al sector público es que, quien este inmerso en esta situación debe ser una persona que desempeñe funciones en el sector gubernamental y posea intereses personales contrapuestos con las funciones laborales que debe desempeñar. No debe perderse de vista que una situación de conflicto de interés también puede darse por trabajadores del sector privado.

Siguiendo la misma línea, en el contexto internacional también se ha buscado delimitar el concepto de conflicto de intereses. Tomamos como referencia lo señalado por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública de México. En ese sentido, la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (2016) señala lo siguiente:



*“Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones”. (Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflicto de Interés 2016:2).*

Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en un reciente estudio a nivel de Latinoamérica, ha abordado cómo en diversos países se da el tratamiento a los conflictos de interés. De este texto del BID (2018), puede extraerse lo siguiente:

*En términos generales, existe un conflicto de intereses cuando los intereses personales, laborales, económicos o financieros de un funcionario están en pugna con el cumplimiento de los deberes y funciones de su cargo. (...).*

*“Otra cuestión a tener en cuenta es la amplitud temporal de la regulación de los conflictos de intereses. Es evidente que tales disposiciones se aplican durante la gestión del cargo público. Pero existen argumentos a favor de extender estas disposiciones a situaciones previas, y en especial posteriores al empleo público para evitar lo que se conoce como la “puerta giratoria”.”*

Otra definición y una de las más acertadas, la podemos encontrar en los lineamientos establecidos por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Según la OCDE (2004) se establece lo siguiente:

*“Un “conflicto de intereses” representa un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado, cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales.” (OCDE 2004:26)*

Por ende, de todo lo revisado, podemos concluir que todo servidor público estará frente a un conflicto de intereses cuando decida anteponer sus intereses personales, familiares, laborales y económicos a sus obligaciones profesionales, de tal manera que se vea afectada su imparcialidad y le impida cumplir debidamente con sus funciones.

Ahora bien, habiendo delimitado, tanto en un contexto nacional como internacional, el concepto de conflicto de intereses y sus implicancias; el tema no se agota ahí puesto que, el mismo posee tres (3) tipos de situaciones que nos permiten determinar el tipo de conflicto de intereses que un servidor público puede tener, los cuales son los siguientes:

- (i) Conflicto de interés real: Esta situación se manifiesta cuando el interés privado del servidor público interfiere con el desempeño de sus funciones afectando, de esa manera, su juicio y aptitud profesional en su ámbito laboral produciéndose, en consecuencia, la emisión de una decisión que responde únicamente a su interés personal. Es decir, esta situación se verá materializada cuando el servidor emita alguna decisión o efectúe una omisión que constitutiva un claro desvío de poder.
- (ii) Conflicto de interés aparente: De acuerdo con Morón (2014), se define a este tipo de conflicto de la siguiente manera:

*Es cuando sin haber llegado a perpetrarse el aprovechamiento de poder por el servidor, la concurrencia de intereses en que se encuentra el servidor da ocasión a que las otras personas que observan la situación razonablemente llegan a la percepción que dicho interés ejerce una influencia indebida en el responsable público, aun cuando, de hecho,*

*no lo ejerza. Aquí hay la concurrencia de intereses, pero no llega a producirse un ilícito adicional al conflicto concreto por la rectitud del empleado debido a la ausencia de la oportunidad o por cualquier circunstancia similar. (Morón 2014:272).*

Es decir, aquí no estamos ante la presencia de un conflicto real, como en el caso anterior, ni tampoco una desviación de poder por parte del servidor público que pueda influir en la emisión de sus decisiones, sino que estamos ante un hecho que podría hacer pensar razonablemente que hay intereses que podrían, o no, ejercer una influencia en el servidor.

- (iii) Conflicto de interés potencial: Esta situación se presenta cuando el servidor público posee un interés personal que podría, en el devenir de los meses siguientes, causarle una interferencia con las funciones y/o labores que debe desempeñar inherentes a su cargo, aunque en ese momento no exista tal conflicto. En otras palabras, este tipo de conflicto se evidencia cuando un funcionario y/o servidor público posee una serie de intereses privados que podrían conllevar a que, en un futuro, pueda existir un conflicto interés real.

Como podemos observar, existe una marcada clasificación de los conflictos de intereses que nos permitan delimitar cuando un servidor público pueda verse inmiscuido en una situación como esta y saber diferenciar ante qué tipo nos encontramos.

#### **IV. EXPERIENCIA SOBRE EL TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERES EN ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

El 14 de septiembre de 2017, a través del Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, el cual es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno.

Teniendo en cuenta ello, a partir del año 2018, diversas entidades de la administración pública han venido implementando dentro de la normativa de su institución protocolos para el reporte de conflicto de interés de los servidores públicos. Entre las principales entidades podemos mencionar:

(i) **Contraloría General de la República**<sup>11</sup>

El 28 de setiembre de 2018, a través de la Resolución de Contraloría N° 480-2018-CG, se aprobó la Directiva N° 010-2018-CG/GDET sobre Declaraciones Juradas para la Gestión de Conflictos de Intereses, la cual regula la presentación de la Declaración Jurada de Conflicto de Intereses de los trabajadores y establece como responsable de la gestión y fiscalización a la Subgerencia de Personal y Compensaciones y a la Subgerencia de Fiscalización Patrimonial.

(ii) **Seguro Social de Salud - ESSALUD**<sup>12</sup>

El 4 de octubre de 2018, a través de la Resolución N° 1515-GG-ESSALUD-2018, se aprobó la Directiva sobre conflicto de interés y actuación de integridad en el Seguro Social de Salud –ESSALUD, el cual regula la presentación de la Declaración Jurada de Conflicto de Interés de los trabajadores, y establece como responsable de la difusión, asistencia técnica y evaluación a la Oficina de Integridad.

<sup>11</sup> <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-n-010-2018-cggdet-declaraciones-jur-resolucion-no-480-2018-cg-1698136-1>

<sup>12</sup> <https://ww1.essalud.gob.pe/ofin/wp-content/uploads/2019/05/DIRECTIVA-CONFLICTO-DE-INTERES-Y-ACTUACION-DE-INTEGRIDAD-VF-CON-Resolucio%CC%81n.pdf>

(iii) **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL**<sup>13</sup>

El 28 de junio de 2019, a través de la Resolución de Gerencia General N° 085-2019-SUNAFIL-GG, se aprobó la Directiva N° 003-2019-SUNAFIL/GG, denominada “Normas para la regulación de la conducta de los servidores civiles de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL en caso de conflicto de intereses”, la cual regula la presentación de la Declaración Jurada de no tener conflicto de interés de los trabajadores y establece como responsable de la gestión y registro al Equipo de Funcional de Integridad Institucional.

(iv) **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**<sup>14</sup>

El 25 de julio de 2019, a través de la Resolución de Superintendencia N° 149-2019/SUNAT, se aprobó el procedimiento que regula el conflicto de intereses en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria- SUNAT, el cual regula la presentación de la Declaración Jurada de Conflicto de Interés de los trabajados y establece como responsable de la evaluación al superior jerárquico inmediato del trabajador y del registro de las situaciones de conflictos de interés a la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción.

En el anexo se resumen las características particulares de los sistemas de conflicto de interés implementados por algunas entidades, detallando aquellas situaciones consideradas como conflicto de interés, frecuencia en la que los servidores deben realizar su declaración, así como el encargado de la gestión del conflicto de interés.

Por otra parte, consideramos importante señalar que el 16 de junio de 2020, el Congreso de la República, a través de la Resolución Legislativa del Congreso N° 005-2020-2021-CR<sup>15</sup>, estableció la obligación a los Congresistas de presentar ante la Contraloría General de la República, la declaración jurada para la gestión de conflicto de interés. A fin de viabilizar la gestión de conflicto de interés, el 24 de junio de 2020, a través de la Resolución N° 181-2020-GG, la Contraloría General de la República aprobó la Directiva N° 006-2020-CG/GPREDE denominada “Presentación, procesamiento, Archivo, Cautela y Publicación de las Declaraciones Juradas para la Gestión de Conflicto de Intereses presentadas por los Congresistas de la República, funcionarios del Servicio parlamentario y asesores de la Organización Parlamentaria.”<sup>16</sup>

## **V. GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERES EN EL OSIPTEL**

### **5.1. Sistema de Conflicto de Interés del OSIPTEL**

El 19 de abril de 2018, mediante Resolución N° 101-2018-CD/OSIPTEL, el Consejo Directivo del OSIPTEL aprobó el Protocolo para el reporte de conflictos de interés. Debe resaltarse que el OSIPTEL fue una de las entidades pioneras en implementar el sistema de conflictos de interés, para asegurar la imparcialidad de las acciones de sus colaboradores en el desarrollo de sus funciones.

El referido Protocolo fue elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica del OSIPTEL<sup>17</sup> y, para tal propósito, se analizó experiencia internacional de países como México, España, entre otros; así

<sup>13</sup> <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1309328/RGG%20085-2019-SUNAFIL-GG.pdf>

<sup>14</sup> <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/superin/2019/procedim-anexo-149-2019.pdf>

<sup>15</sup> <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/resolucion-legislativa-del-congreso-que-precisa-la-obligator-resolucion-legislativa-n-005-2020-2021-cr-1868232-1>

<sup>16</sup> [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1015484/RC\\_181-2020-CG20200716-20664-cqtwmd.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1015484/RC_181-2020-CG20200716-20664-cqtwmd.pdf)

<sup>17</sup> Antes Gerencia de Asesoría Legal.

como las recomendaciones formuladas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la gestión de conflicto de interés.

Como resultado de dicho análisis, se pudo establecer y cubrir diversas variables de mayor incidencia en situaciones que puedan tener los servidores de la entidad y/o sus familiares cercanos con empresas del sector telecomunicaciones, así como con empresas que prestan servicios (proveedores) a la entidad, las cuales detallamos a continuación:

<b>Vínculo laboral</b>	Si el servidor y/o cónyuge o conviviente, tienen o han tenido vínculo comercial, económico, laboral o de servicio en el último año con alguna de las empresas que brindan servicios públicos de telecomunicaciones, servicios de valor añadido o en empresas comercializadoras de servicios públicos de telecomunicaciones, así como con empresas que prestan servicios (proveedores) a la entidad.
<b>Vínculo familiar</b>	Si el servidor y/o cónyuge o conviviente, son parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los accionistas principales, gerentes, apoderados, asesores, abogados, consultores, ejecutivos con poder de decisión u otros de naturaleza similar de las empresas que brindan servicios públicos de telecomunicaciones, así también como con empresas que prestan bienes y/o servicios (proveedores) a la entidad.
<b>Vínculo de parentesco entre servidores de la entidad</b>	Si el servidor es cónyuge o conviviente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los servidores del OSIPTEL, cualquiera fuere su modalidad de contratación.
<b>Vínculo de amistad o enemistad</b>	Si el servidor y/o su cónyuge o conviviente, tienen amistad cercana o enemistad manifiesta con alguno de los accionistas principales, gerentes, apoderados, asesores, abogados, consultores, ejecutivos con poder de decisión u otros de naturaleza similar de las empresas que brindan servicios públicos de telecomunicaciones, servicios de valor añadido o en empresas comercializadoras de servicios públicos de telecomunicaciones, así también como con empresas que prestan bienes y/o servicios (proveedores) a la entidad.

Tal como se advierte, adicionalmente a las situaciones frecuentes en las cuales se podría presentar alguna situación de conflicto de interés, el OSIPTEL consideró necesario incluir dos (2) situaciones, aquella relacionada a un vínculo de amistad o enemistad y a un vínculo de parentesco entre servidores de la entidad<sup>18</sup>.

Sobre la situación referida a un vínculo de “amistad cercana” y “enemistad manifiesta”, debe precisarse que si bien los conceptos pueden resultar abstractos, su evaluación debe ser realizada en cada caso en particular.

Precisamente, sobre la “amistad cercana”, el Tribunal Supremo de España ha señalado en diversas sentencias, que no solo corresponde analizar la simple amistad, tal como se indica a continuación:

**Tribunal Supremo en su sentencia de 4 de octubre de 2010, Recurso 1227/2007**

*“el motivo de abstención/recusación que analizamos no lo constituye la simple amistad, sino la <amistad íntima>, lo cual significa que no basta cualquier relación de conocimiento sino que es necesario que concurren (y se acrediten) unas circunstancias de hecho que revelen en el ámbito de la vida personal, ajeno al de la*

<sup>18</sup> Dado, constituye una causal de abstención en el procedimiento administrativo, según la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

*profesión, la proximidad y la estrecha vinculación que las actuales pautas sociales exigen para apreciar ese elevado nivel de amistad que resulta necesario para merecer la calificación de <íntima> (circunstancias como pueden ser, entre otras, la coincidencia de manera repetida o habitual en los tiempos y actividades de ocio, en celebraciones familiares, etc.)”.*

**Tribunal Supremo en su sentencia de 1 de diciembre de 2011, Recurso 317/2010**

*“ello no puede constituir la amistad íntima a la que alude el precepto pues este no contempla una relación profesional ni tampoco la personal basada en razones de cortesía, sino que es preciso un grado de amistad que por alcanzar una vinculación personal más intensa pueda hacer dudar de la imparcialidad, (...)”.*

**Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2012, Recurso 204/2010**

*“Pero debe decirse que amistad <íntima> no es la simple relación de conocimiento personal que se deriva de la coincidencia como compañeros en el mismo centro de trabajo, pues lo que la caracteriza es un vínculo personal que se mantenga más allá del lugar del trabajo; esto es, el vínculo que se deriva de un trato frecuente o cotidiano al margen de la profesión que, por ello, demuestre esa superior proximidad afectiva que resulta necesaria para que se pueda hablar de <amistad íntima>”.*

En términos similares, respecto a la “enemistad manifiesta” se pronuncia la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 22 de agosto de 2008, Recurso 23/2007, en los siguientes términos:

*“La enemistad manifiesta, tanto vale como odio, antipatía, encono, inquina, aversión, hostilidad o animadversión. Generalmente, tal enemistad ha de ser privada o extraprocesal y proceder de las relaciones particulares y, por tanto, no puede inferirse de las resoluciones adversas o favorables para una parte y adversas para la otra, al efecto de inducir de ellas la animadversión o el odio o inferir que éste detesta y abomina de uno de los contendientes, antes al contrario, el apasionamiento hostil y la odiosidad ha de señalarse y patentizarse con otras manifestaciones externas marginales a la función”.*

Aunado a ello, algunos autores han definido la “amistad cercana” en los siguientes términos: *“En definitiva, la amistad cercana ha sido definida como una relación diádica que es mutua y que se caracteriza por tener intimidad, cercanía, seguridad compañía y donde existen pocos conflictos. Esta relación por lo general tiende a ser recíproca en sentimientos o valores, en donde hay igualdad y ambos amigos que tienen los mismos derechos y obligaciones” (Villalobos 2015: 73).*

Con respecto a la “enemistad”, esta se define como un conflicto notorio entre dos (2) personas que pueden generar imparcialidades subjetivas o situaciones que puedan generar complicaciones en el desarrollo de una labor, trabajo, etc. Asimismo, para que esta pueda resultar manifiesta, esta debe estar acompañada de una representación y/o impulso externo; no bastando las meras suspicacias o posiciones contrarias entre ambos sujetos.

Dichas situaciones son consideradas en la evaluación de las declaraciones realizadas por los servidores del OSIPTEL, teniendo en cuenta cada caso en particular.

Otra de las situaciones que se considera en el Protocolo, es el vínculo de parentesco entre los servidores del OSIPTEL; ello, considerando que se verificó que en una misma unidad orgánica prestaban servicios servidores que tenían vínculo familiar.

Ahora bien, la gestión de las situaciones de conflicto de interés, a diferencia de otras entidades, actualmente está a cargo del Comité de Conflicto de Interés, el cual está integrado por el Gerente General, quien preside, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y el Asesor de Presidencia. Debe precisarse que el Comité cuenta con la asesoría permanente de la Oficina de Asesoría Jurídica. Debe precisarse también que, el Comité de Conflicto de Interés en coordinación con el Presidente del Consejo Directivo determinan las acciones que serán adoptadas en caso se verifique una situación de conflicto de interés.



Otro punto importante que diferencia al OSIPTEL de las gestiones realizadas en las otras entidades, es la frecuencia en la que se realiza el reporte de las situaciones de conflicto de interés. En efecto, mientras que algunas entidades han establecido que el servidor debe realizar su declaración jurada al inicio de la relación laboral y en caso se presente alguna situación, el OSIPTEL ha establecido, además, como regla general que todos los servidores deben realizar su declaración jurada todos los años.

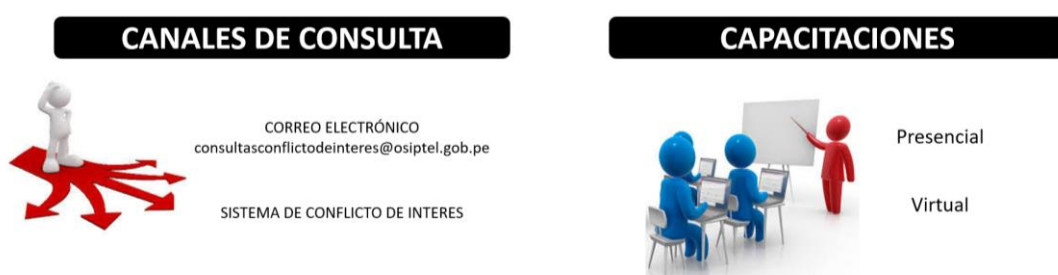


- Declaración Anual**  
A más tardar el 31 de enero de cada año
- Declaración en caso surja la situación de conflicto**  
Dentro de los 15 días calendario de producida
- Declaración al inicio de la relación laboral**

En el año 2018 la presentación de la declaración jurada de conflicto de interés por parte de los servidores se realizó de manera física; sin embargo, para facilitar la presentación de la declaración, el OSIPTEL implementó un sistema informático denominado “Sistema de Conflicto

de Interés”, el cual se encuentra operativo desde el enero del año 2019, y ha facilitado que todos los servidores puedan realizar de manera oportuna y rápida su declaración anual y cualquier variación a la misma. Dicho sistema también constituye el registro de las declaraciones juradas, las cuales tienen carácter reservado y está prohibida su difusión.

Asimismo, la gestión por parte del OSIPTEL no solo se ha limitado a establecer reglas para la presentación de la declaración jurada, sino que considera que el tratamiento de las situaciones de conflicto de interés debe ser abocado desde una perspectiva de prevención, educación y participación. Para ello, ha establecido canales de consulta para que los servidores puedan despejar sus dudas e inquietudes sobre determinadas situaciones, además de capacitaciones al personal. La atención de consultas y las capacitaciones a los servidores del OSIPTEL se encuentran a cargo de la Oficina de Asesoría Jurídica.



Por otra parte, como estrategia para la supervisión de las situaciones de conflicto de interés que podrían presentarse en la entidad, inicialmente el OSIPTEL implementó un sistema interno de alertas, a través del cual los servidores de la institución pueden comunicar de alguna situación que constituya un conflicto de interés que involucre algún servidor del OSIPTEL que podría afectar el desempeño e imparcialidad de su trabajo. Posteriormente, en septiembre de 2020, con la finalidad que la ciudadanía también tenga la oportunidad de poner en conocimiento posibles actos de conflicto de interés, que el Comité debería conocer, se implementó un canal de denuncias externas, el cual se encuentra en la página web institucional ([www.osiptel.gob.pe](http://www.osiptel.gob.pe)).



Debe precisarse que las denuncias internas se realizan a través del Sistema de Conflicto de Interés, y para las externas se cuenta con un enlace en la página web institucional a la cual pueden acceder todos los ciudadanos. La denuncia puede ser realizada identificándose quien la realiza, o también de manera anónima; sin embargo, sí es importante que el denunciante remita

la información necesaria que genere indicios suficientes que permitan iniciar la investigación sobre los hechos que han sido comunicados, ello a fin de no afectar integridad de los servidores.

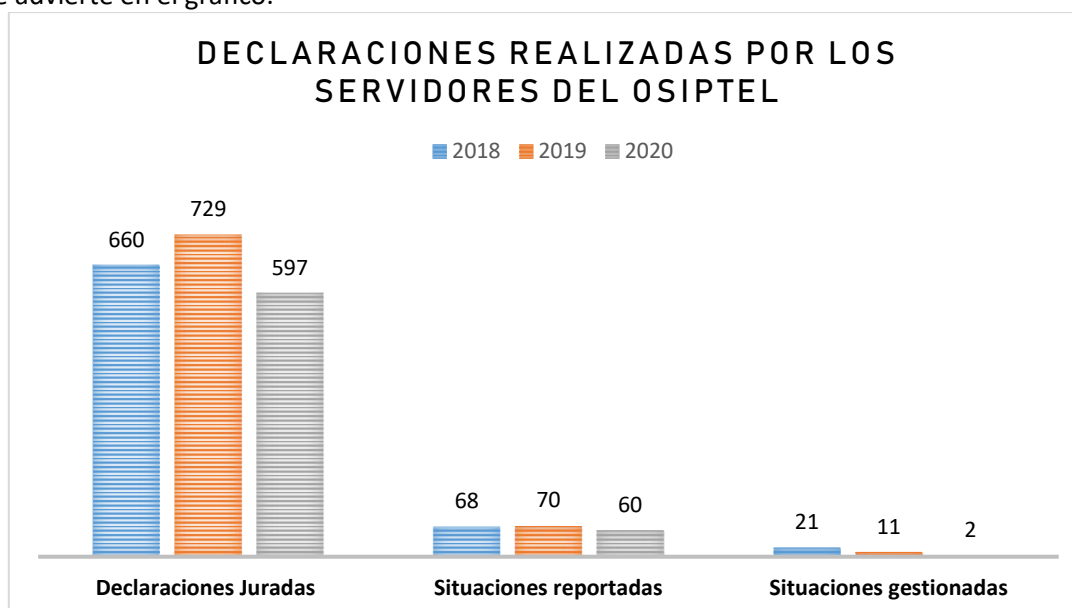


La atención de las denuncias las realiza el Comité de Conflicto de Interés o el Consejo Directivo del OSIPTEL, este último solo en los casos que la denuncia involucre a servidores de nivel gerencial o miembros de órganos colegiados.

## 5.2. Gestiones realizadas por el OSIPTEL

Tal como se ha señalado, el OSIPTEL cuenta con un sistema para el tratamiento de conflicto de interés desde el año 2018. A partir de la entrada en vigencia de la Resolución de Consejo Directivo N° 101-2018-CD/OSIPTEL que aprobó el Protocolo de reporte de Conflicto de Intereses de los Servidores del OSIPTEL, los servidores han presentado sus declaraciones juradas de conflicto de interés, no solo para la declaración anual sino también cuando han considerado que surgió alguna nueva situación que podría ser considerada como conflicto de interés.

Debe precisarse que en los años 2018, 2019 y 2020, la totalidad de los servidores del OSIPTEL presentaron su declaración jurada de conflicto de interés. Asimismo, se verificó que varios servidores reportaron estar inmersos en posibles situaciones de conflicto de interés, tal como se advierte en el gráfico.

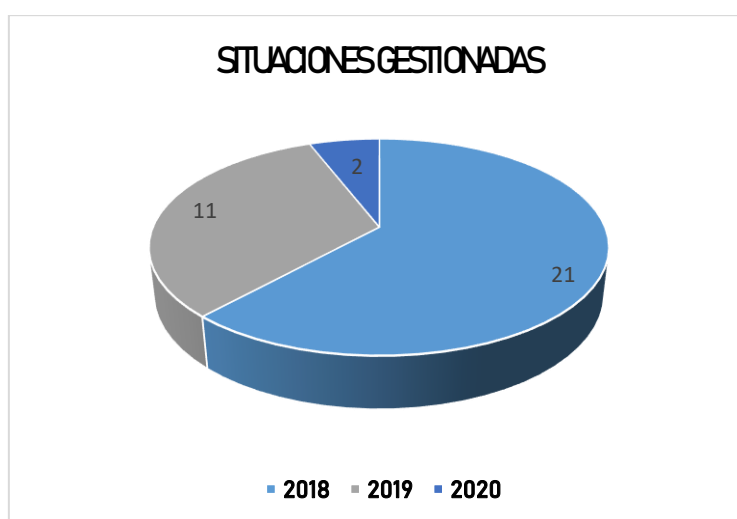




Asimismo, estableció criterios para evaluar la existencia de situaciones de conflicto de interés real y potencial, así como el tratamiento a ser aplicado. Entre los criterios adoptados tenemos:

- (i) Cuando el vínculo familiar entre miembros del OSIPTEL se dé entre servidores que pertenecen a unidades orgánicas diferentes, no ameritará tratamiento alguno; mientras que, en caso ambos pertenezcan a la misma unidad orgánica, se recomienda la rotación de uno de ellos a otra unidad orgánica, siempre que el desarrollo de las funciones sea afín a la formación del servidor y bajo lo establecido en la norma vigente.
- (ii) Si el supuesto vínculo laboral del cónyuge del servidor o el vínculo familiar o afectivo del servidor o su cónyuge, no está relacionado con las funciones del OSIPTEL, el caso será considerado como una situación de conflicto potencial que no ameritará tratamiento alguno. Sin perjuicio de ello, se remite una comunicación al servidor informando su obligación de guardar la debida reserva respecto a la información a la que accede, y de actualizar la declaración en caso la situación cambie.
- (iii) En caso que se haya reportado que existe una situación que se encuentre en los supuestos de vínculo laboral respecto a los practicantes que cuentan con un convenio de prácticas vigente, no se realizará ningún tratamiento.
- (iv) Los servidores de las áreas relacionadas directamente con la Alta Dirección, como lo es la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General y la Oficina de Asesoría Jurídica, no deberían estar (ni haber estado) inmersos en situaciones reales ni potenciales catalogadas en los supuestos de vínculos laborales, familiares y afectivos del servidor o su cónyuge, de acuerdo al Protocolo.

Teniendo en cuenta los referidos criterios, el Comité de Conflicto de Intereses ha venido evaluando las situaciones reportadas por los servidores que podrían estar inmersas en un conflicto de interés. Conforme se indicó en el gráfico en el año 2018 se gestionaron 21 situaciones, mientras que en los años 2019 y 2020 solo se gestionaron 11 y 2 situaciones respectivamente.



Fuente: Sistema de Conflicto de Interés del OSIPTEL

Debe indicarse, que si bien en algunos casos la situación de conflicto de interés reportada por los servidores en los años 2018 y 2019, que ameritó ser gestionada desapareció o no existe; para

el año 2020, de las 60 situaciones reportadas, 50 casos ya habían sido gestionados en los años anteriores, por lo que el Comité de Conflicto de Interés consideró que no era necesario tomar nuevas acciones, avocándose únicamente a la gestión de las 2 situaciones que fueron reportadas como nuevas.

Precisamente, dichos resultados nos llevan a concluir que el sistema de conflicto de interés del OSIPTEL se viene fortaleciendo a través de los años, no solo por las decisiones para la gestión de las situaciones reportadas, sino por la confianza de los propios servidores que reportan las situaciones en las que se encuentran inmersos y que consideran podría afectar de algún modo la integridad y transparencia en el desarrollo de sus funciones.

## **VI. CONCLUSIÓN**

- El Protocolo para el reporte de conflicto de interés aprobado por el Consejo Directivo del OSIPTEL, a través de la Resolución N° 101-2018-CD/OSIPTEL, ya recoge algunas de las acciones para la prevención y mitigación frente a conflictos de intereses, que establece el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 020-2019, es el caso de:
  - (i) La presentación de la declaración jurada de conflicto de interés establecida en el Protocolo aprobado por el OSIPTEL y que a la fecha los servidores tienen la obligación de presentar con una periodicidad anual, se encuentra alineada con el reporte de conflicto de interés.
  - (ii) El canal para absolver las dudas o consultas de los servidores públicos del OSIPTEL, mediante el sistema de conflicto de interés o el correo electrónico [consultasconflictodeinteres@osiptel.gob.pe](mailto:consultasconflictodeinteres@osiptel.gob.pe).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Los servidores públicos forman parte de la sociedad como individuos que intervienen a través de distintos roles y, por tanto, cuentan con intereses personales; sin embargo, en atención a la función pública que desempeñan se les exige que no antepongan sus intereses personales en el ejercicio de sus funciones.

Por ello, si bien el sistema de conflicto de interés del OSIPTEL viene cumpliendo el objetivo propuesto, se recomienda:

- Concientizar a los servidores sobre su responsabilidad y compromiso para el cumplimiento de sus funciones. Para ello, se debe continuar con las campañas de difusión interna sobre posibles situaciones de conflicto de interés y la concientización de la necesidad de realizar el reporte en caso de estar inmerso en alguna de las situaciones establecidas en el Protocolo.
- Proporcionar lineamientos y guías sobre conflicto de interés a los servidores, y difundir la importancia del solicitar asesoramiento en caso de duda, a través del canal de consulta.
- La Unidad de Abastecimiento debería incluir en los contratos de locación de servicios, términos de referencia o similares, una cláusula de cumplimiento de las disposiciones del Protocolo aprobado por el OSIPTEL u otra análoga, cuyo objetivo sea prevenir o, de ser el

caso, comunicar posibles conflictos de interés. Similar medida podría evaluar la Oficina de Recursos Humanos, respecto de los contratos laborales.

- Si bien el Consejo Directivo determinó situaciones que pueden configurar conflicto de intereses, en atención a las nuevas disposiciones emitidas con posterioridad, es el caso del Decreto de Urgencia N° 020-2019 y su Reglamento, corresponde revisar las disposiciones del Protocolo y adaptarlos a lineamientos.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. "Conflicto de Interés: Desafíos y oportunidades para implementar un sistema efectivo de prevención y control". Documento para discusión N° IDB-DP-626. Fecha de consulta: 29/11/2020  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Conflicto-de-intereses-Desaf%C3%ADos-y-oportunidades-para-implementar-un-sistema-efectivo-de-prevenci%C3%B3n-y-control.pdf>
2. MORÓN, Juan Carlos 2014 "La regulación de los conflictos de intereses y el buen gobierno en el Perú" *Revista Ius Et Veritas*. Lima, número 49, pp. 254-282. Fecha de consulta: 10/11/2020  
<<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13629/14252> >
3. ORGANIZACIÓN PARA COOPERACIÓN Y DESARROLLOS ECONÓMICOS 2004 "La gestión de los conflictos de intereses en el servicio público. Paris, pp. 1-223. Fecha de consulta: 12/11/2020  
<[https://read.oecd-ilibrary.org/governance/la-gestion-de-los-conflictos-de-intereses-en-el-servicio-publico\\_9788495912220-es#page25](https://read.oecd-ilibrary.org/governance/la-gestion-de-los-conflictos-de-intereses-en-el-servicio-publico_9788495912220-es#page25) >
4. UNIDAD ESPECIALIZADA EN ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2016 "Guía para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de los servidores públicos". *Secretaría de la Función Pública*. México, pp. 1-27. Fecha de consulta: 10/11/2020.  
<<http://www.geriatria.salud.gob.mx/descargas/administracion/integridad/Guia-Identificacion-Conflicto-Interes.pdf> >
5. VILLALOBOS, Cecilia 2015 *Estudio de las relaciones de amistad adolescente en contextos educativos de diversidad cultural*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universitat de Barcelona, Facultad de Psicología. Fecha de consulta: 20/11/2020.  
<[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/406153/CVC\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/406153/CVC_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y) >
6. ZALDÍVAR, Óscar SF "Los conflictos de intereses" *Moneda*. Lima, pp.23-27. Fecha de consulta: 12/11/2020.  
<<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-146/Moneda-146-05.pdf> >

**ANEXO**  
**TRATAMIENTO DEL CONFLICTO DE INTERES EN ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

	Situaciones consideradas como conflicto de interés	Frecuencia de reporte o declaración	Encargado de la gestión el conflicto de interés	Canal de consultas	Canal de Denuncias /Alertas	Año de implementación
<b>OSIPTEL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Si el servidor y/o su cónyuge o conviviente, tienen o han tenido vínculo comercial, económico, laboral o de servicio en el último año con alguna de las empresas que brindan servicios públicos de telecomunicaciones, servicios de valor añadido o en empresas comercializadoras de servicios de telecomunicaciones, así también como con empresas que prestan servicios (proveedores) a la entidad.</li> <li>Si el servidor o el cónyuge o conviviente, son parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los accionistas principales, gerentes, apoderados, asesores, abogados, consultores, ejecutivos con poder de decisión u otros de naturaleza similar de las empresas que brindan servicios públicos de telecomunicaciones, servicios de valor añadido o en empresas comercializadoras de servicios públicos de telecomunicaciones, así también como con empresas que prestan bienes y/o servicios (proveedores) a la entidad.</li> <li>Si el servidor y/o su cónyuge o conviviente, tienen amistad cercana o enemistad manifiesta con alguno de los accionistas principales, gerentes, apoderados, asesores, abogados, consultores, ejecutivos con poder de decisión u otros de naturaleza similar de las empresas que brindan servicios públicos de telecomunicaciones, servicios de valor añadido o en empresas comercializadoras de servicios públicos de telecomunicaciones, así también como con empresas que prestan bienes y/o servicios (proveedores) a la entidad.</li> <li>Si el servidor es cónyuge o conviviente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los servidores del OSIPTEL, cualquiera fuere su modalidad de contratación.</li> <li>Otras situaciones análogas que podrían constituir conflicto de interés.</li> </ol>	1 año	Comité de Conflicto de Interés(*) en coordinación con el Presidente del Consejo Directivo-  (*) Integran el Comité: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerente General</li> <li>▪ Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica</li> <li>▪ Asesor de Presidencia</li> </ul>	Si	Internas y Externas	2018
<b>SUNAFIL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tener relaciones y/o situaciones, en cuyo contexto, los intereses personales, familiares (incluye cónyuge y/o conviviente, así como a los parientes hasta el 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad, respecto a los parientes de 3er y 4to grado de consanguinidad se considerará a los que conozca a la fecha de elaboración de la presente declaración jurada), laborales o contractuales, económicos o financieros estén en conflicto con el cumplimiento de los deberes, funciones o actividades de SUNAFIL.</li> <li>Intervenir en asuntos en los que los intereses personales, familiares, laborales o contractuales, económicos o financieros estén en conflicto con el cumplimiento de los</li> </ol>	1 año	<ol style="list-style-type: none"> <li>Oficina General de Administración</li> <li>Equipo Funcional de Integridad Institucional</li> </ol>	No	Internas y Externas	2019

	<p>deberes, funciones o actividades de la SUNAFIL.</p> <p>3. Participar en asuntos en los cuales tenga la facultad de decisión sobre un procedimiento administrativo o de otro tipo, cuando son aplicables causales de abstención, de acuerdo a la normativa vigente de la SUNAFIL.</p> <p>4. Participar en asuntos en los cuales tenga facultad de opinión sobre un procedimiento administrativo o de otro tipo, cuando son aplicables causales de abstención, de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>5. Realizar otras actividades externas que se encuentran prohibidas expresamente que afectan el desempeño de las funciones o actividades desarrolladas y que contravengan el Código de Ética de la Función Pública.</p>					
<b>PETROPERU</b>	<p>Por Parentesco:</p> <p>(i) Que se participe en la contratación de familiares consanguíneos hasta el cuarto grado y/o políticos hasta segundo grado, cónyuge o conviviente;</p> <p>(ii) Que se supervisen, como parte de sus funciones, a trabajadores que sean familiares consanguíneos hasta el cuarto grado y/o políticos hasta segundo grado, cónyuge o conviviente.</p> <p>Por matrimonio o convivencia:</p> <p>(i) Que se participe en la evaluación, promoción o despido de trabajadores que sean familiares consanguíneos hasta cuarto grado o políticos hasta segundo grado, cónyuge o conviviente;</p> <p>(ii) Que dos trabajadores mantengan/contraigan matrimonio, o decidan iniciar una convivencia existiendo una relación de supervisión entre ellos o laboren en la misma área pueda generar algún conflicto de intereses.</p> <p>Por inversiones:</p> <p>(i) Que un trabajador posea una relación de negocios, a través de participación accionarial, que le permita tener poder de dirección o de decisión sobre una empresa de la competencia de PETROPERÚ (producto similar y/o sustituto);</p> <p>(ii) Que un trabajador posea una relación de negocios a través de participación accionarial o poder de decisión o dirección con una empresa que procure o mantengan tener relación comercial con PETROPERÚ.</p> <p>(iii) Que un trabajador mantenga intereses personales que entren en conflicto con los intereses de PETROPERÚ o que sean contrarios a los intereses de PETROPERÚ.</p> <p>Por operaciones con terceros:</p> <p>(i) Que un trabajador genere beneficios personales propios o a terceros al tomar decisiones sobre adquisiciones, venta de bienes, contrataciones, prestaciones de servicios, otorgamiento de créditos y/o descuentos especiales a clientes, o cualquier tipo de transacciones con clientes, proveedores o competidores;</p>	1 año	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia Corporativa Gestión de Riesgos</li> <li>▪ Jefatura Ética e Integridad</li> <li>▪ Comité de Integridad</li> </ul>	Si	Internas y externas	2019 <sup>19</sup>

<sup>19</sup> Lineamientos del Sistema de Integridad incluidos dentro del Código de Integridad, aprobado Acuerdo de Directorio N° 087-2019-PP de fecha 09 de setiembre de 2019 y modificado por Acuerdo de Directorio N° 113-2019-PP de fecha 21 de octubre de 2019.

	<p>(ii) Que un trabajador o sus parientes (cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, cónyuge/conviviente) participe en transacciones personales que involucren a PETROPERÚ, afectando la reputación o imagen de la empresa;</p> <p>(iii) Que un trabajador propicie o haga propiciar negocios de PETROPERÚ con parientes o participar en la toma de decisiones por parte de PETROPERÚ en beneficio de los parientes;</p> <p>(iv) Que un trabajador acepte dinero, regalos, descuentos o préstamos con proveedores, clientes o competidores de PETROPERÚ.</p> <p>Por participación en otras actividades laborales:</p> <p>(i) Que un trabajador realice actividades o negocios personales en las instalaciones de PETROPERÚ, dentro o fuera del horario de trabajo;</p> <p>(ii) Que un trabajador desempeñe actividades que interfieran o entren en conflicto con sus actividades en PETROPERÚ, las cuales podrían incluir ser propietario, socio, director, consultor, asesor o desempeñarse en cualquier otra actividad en beneficio de otras empresas;</p> <p>(iii) Que un trabajador desempeñe actividades como propietario, socio, director, consultor, asesor en empresas que compitan en algún aspecto en PETROPERÚ.</p> <p>Por participación en organizaciones no lucrativas:</p> <p>(i) Que un trabajador participe en organizaciones no lucrativas durante el horario de trabajo interfiriendo con sus labores en PETROPERÚ.</p>					
<b>SUNAT</b>	<p>1. El trabajador deberá presentar una Declaración Jurada indicando si desarrollo o ha desarrollado alguna actividad personal, familiar, laboral, profesional o económica relacionada o vinculada a la SUNAT.</p> <p>2. Asimismo, deberá comunicar si ha sido o es trabajador, directivo, funcionario, asociado, miembro o similar de instituciones o entidades privadas o públicas relacionadas o vinculadas a la entidad.</p>	En la oportunidad de detección del conflicto	<p>1. Superior jerárquico del trabajador</p> <p>2. Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción</p>	No	Internas y Externas	2019
<b>ESSALUD</b>	<p>1. Los colaboradores de ESSALUD se encuentran prohibidos de ejercer atribuciones inherentes a su cargo, posición contractual o función con el objeto de obtener ventajas indebidas para sí o para terceros en desmedro de la parcialidad u objetividad que deben observar en sus actos, es decir preferencias en el trato o favor de personas naturales o jurídicas, públicas o privadas o del propio personal de ESSALUD.</p> <p>2. El personal de ESSALUD que realice actividades externas, deberá informar a su superior jerárquico en los siguientes casos:</p> <p>(i) Si realiza una o más actividades externas que involucren o se relacionen con actividades de la entidad, indicando su naturaleza, empleador, comitente, usuario u modalidad que afecte la actividad y resultados de sus funciones.</p> <p>(ii) Cuando sus actividades externas consiste en la labor de ponente, organizador de eventos, seminarios u otros similares que requiera hacer mención de su cargo o función de ESSALUD.</p>	A los 15 días hábiles de haber iniciado el vínculo laboral. Cuando surja una situación de conflicto a los 5 días hábiles de haberse producido.	<p>1. Superior jerárquico del trabajador.</p> <p>2. Oficina de Integridad</p>	No	Internas	2018

	<p>Cuando la actividad externa consisten en la elaboración de artículos periodísticos, o alguna actividad que afecta las actividades de la entidad o se tenga que mencionar posiciones frente a ESSALUD.</p> <p>(iii) Cuando la actividad externa requiere la mención de cargo o posición contractual que el colaborador de ESSALUD desempeñe, debe estar autorizado expresamente por la jefatura inmediata superior, para la realización de la actividad externa.</p> <p>(iv) Si el colaborador posee participaciones, acciones u otros derechos sobre empresas u otras organizaciones con y/o sin fines de lucro, así como cualquier actividad contractual que pueda mantener con alguna entidad del estado, deberá informar a su jefe inmediato superior jerárquico, utilizando un documento denominada Declaración Jurada de acuerdo a las normas de la Contraloría General de la República.</p>					
<b>CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA</b>	<p>Sección 1: Declaración Jurada de no Tener Conflicto de Intereses:</p> <p>(i) Tener relaciones y/o situaciones, en cuyo contexto, los intereses personales, familiares, laborales o contractuales, económicos o financieros estén en conflicto con el cumplimiento de los deberes, funciones o actividades.</p> <p>(ii) Intervenir en asuntos en los que los intereses personales, familiares, laborales o contractuales, económicos o financieros estén en conflicto con el cumplimiento de los deberes, funciones o actividades.</p> <p>(iii) Participar en asuntos en los cuales tenga facultad de decisión sobre un procedimiento administrativo o de otro tipo, cuando son aplicables causales de abstención, de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>(iv) Participar en asuntos en los cuales tenga facultad de opinión sobre un procedimiento administrativo o de otro tipo, cuando son aplicables causales de abstención, de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>(v) Realizar actividades de asesoría o gestiones en aspectos de control, auditoría gubernamental u otros análogos, relacionados directa o indirectamente con las funciones o actividades, a favor de funcionarios, ex funcionarios, servidores, ex servidores y otros comprendidos dentro del ámbito del Sistema Nacional de Control.</p> <p>(vi) Realizar otras actividades externas que se encuentran prohibidas expresamente y que afectan el desempeño de las funciones o actividades desarrolladas en el Sistema Nacional de Control.</p> <p>(vii) Participar directa o indirectamente en servicios de control, servicios relacionados o procedimientos en general, en los cuales se encuentren comprendidos familiares.</p> <p>(viii) Ejecutar servicios de control o desempeñar funciones o actividades teniendo amistad íntima o enemistad manifiesta, objetivamente comprobada, con la persona que se encuentra incluida o relacionada a los mismos.</p> <p>(ix) Participar en servicios de control o servicios relacionados en una entidad con la que se ha</p>	<p>A los 15 días hábiles siguientes de cumplirse el año</p>	<p>1. Subgerencia de Fiscalización Patrimonial de la Contraloría</p> <p>2. Gerencia de Capital Humano</p> <p>3. Jefes del Órgano de Control Institucional</p>	<p>No</p>	<p>Internas y Externas</p>	<p>2018</p>

	<p>tenido relación laboral, en las áreas, materias o aspectos en los que se ha intervenido o participado directa o indirectamente.</p> <p>(x) Participar en servicios de control o servicios relacionados en una entidad con la que se tiene pendiente o hasta un año (01) previo se haya mantenido, contiendas en procedimientos administrativos, procesos arbitrales, judiciales o similares de cualquier otra naturaleza, cuyos intereses lo favorezcan o perjudiquen directa o indirectamente.</p> <p>(xi) Participar en servicios de control o servicios relacionados en una entidad para la cual presta o haya prestado directa o indirectamente apoyo, asesoría o servicios de cualquier otra naturaleza, respecto de las materias o aspectos vinculados con dichas prestaciones.</p> <p>(xii) Haber desempeñado función ejecutiva o de asesoría durante los últimos cuatro (04) años, en la entidad en la cual se le ha designado o en la que viene ejerciendo el cargo de Jefe de Órgano de Control Institucional.</p> <p>(xiii) Haber desempeñado función ejecutiva o de asesoría durante los últimos cuatro (04) años en la entidad a la cual se le ha asignado o desarrollo labores o actividades como personal del Órgano de Control Institucional.</p> <p>(xiv) Intervenir a favor de particulares como abogado, apoderado, asesor, consultor, patrocinador, perito o árbitro, en los procedimientos administrativos o procesos de cualquier naturaleza, que mantengan pendientes contra la Contraloría General de la República o el Órgano de Control Institucional, salvo en causa propia, del cónyuge, así como ascendientes y descendientes menores de edad.</p>					
--	--	--	--	--	--	--