

**GUIA: Prevención y Gestión del Conflicto de Interés Corporativo**

<p><b>FECHA DE APLICACIÓN:</b> 2023-10-27</p>	<p><b>CÓDIGO:</b> GU.0520.01</p>	<p><b>VERSIÓN:</b> 002</p>	
<p><b>ELABORADO POR:</b> HUMBERTO ANDRADE OVALLE ASESOR DE LA DIRECCION GENERAL</p>	<p><b>REVISADO POR:</b> PAMELA KATHERINE ENRIQUEZ PAZ PROFESIONAL DE APOYO GRUPO GESTIÓN AMBIENTAL Y DE CALIDAD ANDRES FELIPE GUEVARA ALZATE DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>APROBADO POR:</b> ANDRES FELIPE GUEVARA ALZATE DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y DEL TALENTO HUMANO</p>	



**Guía para la Prevención y Gestión del Conflicto de Interés Corporativo**

Fotografía: Archivo CVC

Diseño de portada: Grupo de Comunicación Corporativa CVC

Publicado por:



Carrera 56 No. 11-36

Teléfono: 6206600 Ext. 1202

Página Web: <http://www.cvc.gov.co>

Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

Todos

*Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este documento para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización de los titulares de los derechos de autor, siempre que se cite claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción de este documento para fines comerciales.*

## **PRESENTACIÓN**

El servicio público es un privilegio, no solo porque busca las mejores condiciones para los servidores públicos, sino porque su ejercicio permite hacer realidad las finalidades por las que Colombia estableció, desde su Constitución Política, el Estado Social de Derecho. Dichos fines del Estado no son otros que cumplir con las demandas de la ciudadanía y los sujetos de derecho, entre los que se incluyen muchos recursos naturales. Sin embargo, el ejercicio público tiene amenazas que podrían poner en riesgo el marco axiológico del Estado, para buscar beneficios personales. El conflicto de interés es, sin duda alguna, una de esas amenazas que debemos combatir a toda costa.

Por lo tanto, la CVC ha lanzado esta *Guía para la Prevención y Gestión del Conflicto de Interés Corporativo*, que debe convertirse en un texto de obligatoria lectura y revisión acuciosa por parte de nuestros servidores público, contratista y colaboradores pues revela que la corrupción tiene un ‘hermano’ llamado conflicto de interés.

En esta guía encontraremos una terminología relacionada con este fenómeno, una revisión teórica y jurídica del mismo, sus tipologías y todo el despliegue de lo que la Corporación implementará para ponerle un sinfín de barreras a esta enfermedad que ha querido enquistarse no solamente en las entidades del Estado, sino también en algunos agentes del sector privado, peor aún, cuando éstos buscan quedarse con parte de los recursos públicos.

Todo servidor CVCino tiene que actuar con probidad en cada una de las actuaciones que requieran de sus competencias, sean trámites ambientales, PQRS, procesos contractuales o cualquier otra labor que desarrolle la misión de esta autoridad ambiental de todos los vallecaucanos. El conflicto de interés debe mantener encendidas todas las alarmas, por lo que también es necesario entender que la CVC tiene la obligación de luchar contra todo tipo de amenaza y no solo limitarse a las ambientales.

**MARCO ANTONIO SUÁREZ GUTIÉRREZ**

DIRECTOR GENERAL

## TABLA DE CONTENIDO

[INTRODUCCIÓN.](#)

[ALCANCE.](#)

[1. OBJETIVOS.](#)

[1.1. OBJETIVO GENERAL.](#)

[1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.](#)

[2. TERMINOLOGÍA APLICABLE.](#)

[3. GENERALIDADES DEL CONFLICTO DE INTERÉS.](#)

[3.1. CONCEPTO.](#)

[3.2. ELEMENTOS.](#)

[3.3. CARACTERÍSTICAS.](#)

[4. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS.](#)

[4.1. CLASIFICACIÓN.](#)

[4.2. ACTIVIDADES QUE PUEDEN GENERAR CONFLICTO DE INTERÉS.](#)

[5. MEDIDAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERÉS.](#)

[5.1. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.](#)

[5.2. DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS DE HOJA DE VIDA Y DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS DEL SIGEP.](#)

[5.3. DECLARACIÓN PROACTIVA DE BIENES Y RENTAS Y REGISTRO DE CONFLICTO DE INTERÉS.](#)

[5.4. SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.](#)

[6. TRÁMITE DE CONFLICTO DE INTERÉS.](#)

[6.1. IDENTIFICACIÓN, REPORTE Y GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN LA CVC.](#)

[6.2. ¿CÓMO RECUSAR?.](#)

[6.3. GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DECLARADOS.](#)

[7. DIVULGACIÓN.](#)

[8. IMPLMETACIÓN.](#)

[9. ANEXOS.](#)

[REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.](#)

## INTRODUCCIÓN

El Conflicto de Interés en Colombia tiene un marco regulatorio nacional e internacional que va desde la Constitución Política de 1991, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1952 de 2019, la Ley 2013 de 2019, la Política Pública Integral Anticorrupción, el CONPES No. 167 de 2013, y demás normas que regulen, modifiquen, adicionen o deroguen la citada temática, así como en la Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos, OEA, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, en el estudio denominado RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE LA OCDE SOBRE INTEGRIDAD PÚBLICA expedido en el año 2017, en torno al conflicto de interés desde los ámbitos del Sistema, de la Cultura y de la Rendición de Cuentas, manifestó:

*“4. Fijar normas de conducta estrictas para los funcionarios públicos, en concreto:*

*(...)*

*c) fijando procedimientos claros y proporcionados que ayuden a prevenir infracciones de las normas de integridad pública y a gestionar conflictos de interés reales o potenciales;*

*7. Promover un sector público profesional basado en la meritocracia, consagrado a los valores y a la buena gobernanza del servicio público, en concreto:*

*c) proporcionando mecanismos formales e informales de orientación y consulta, de fácil acceso, que contribuyan a facilitar la aplicación por parte de los funcionarios públicos de las normas de integridad pública en su trabajo diario, además de la gestión de situaciones donde existan conflictos de intereses.*

*(...)*

*13. Fomentar la transparencia y la participación de las partes interesadas en todas las fases del proceso político y del ciclo de elaboración de políticas públicas al objeto de promover la rendición de cuentas y el interés general, en concreto:*

*c) previniendo la captación de políticas públicas por parte de grupos de interés mediante la gestión de conflictos de interés, y la introducción de medidas de transparencia en las actividades de lobbying, en el financiamiento de los partidos políticos y en las campañas electorales”.*

La presente guía establece unos lineamientos que tienen como finalidad divulgar y orientar al interior de la CVC, la normatividad que rige al conflicto de interés, a fin de que los servidores públicos y contratistas conozcan e identifiquen las posibles circunstancias en las que por su actuar se pueden ver inmersos en dichos conflictos, y que de presentarse afectaría notablemente su objetividad e imparcialidad en su quehacer corporativo, además de las consecuencias jurídicas que ello podrían generarles.

En el desarrollo de esta guía se trae a colación la definición de una terminología que es aplicable, que tiene relación y permite dar una mayor comprensión acerca de cómo se va a desarrollar la guía del conflicto de interés, para la gestión de la ocurrencia de hechos que se enmarquen en esta problemática que puede llegar a afectar la gestión de la entidad, y luego se recogen unos elementos y características de esta temática, para luego definir una clasificación que delimita los alcances que tienen este tipo de conflicto.

Finalmente se establecen las medidas de prevención para evitar la configuración del conflicto de interés y el procedimiento que se aborda al interior de la CVC, para decidir los posibles impedimentos o recusaciones que se generen por la concurrencia de situaciones que pueden afectar de forma negativa la gestión corporativa, garantizando con ello, un ambiente de autocontrol en el marco del Manual de Buen Gobierno Corporativo, MaBuGC y del Código de Integridad de la CVC.

## **ALCANCE**

Esta guía fue diseñada para aplicarse a los servidores públicos que hacen parte de la plata de personal de la entidad y que ejercen sus funciones de acuerdo al Manual de Funciones adoptado por la CVC, mediante Resolución 0100 No. 0330 0740 del 9 de agosto de 2019 y demás actos administrativos que la modifiquen, adicionen o deroguen, así como a los contratistas y todos aquellos que intervengan y se involucren en la contratación pública adelantada al interior de la CVC, independientemente del tipo de vinculación.

Se destaca que la presente guía no se aplica para la ocurrencia de hechos o conductas que constituyan inhabilidades e incompatibilidades, pues para ello, regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a la citada temática.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1. OBJETIVO GENERAL**

- Incorporar lineamientos que permitan divulgar y orientar al interior de la Corporación la normatividad que regula al conflicto de interés, para que los servidores públicos y contratistas conozcan e identifiquen las posibles circunstancias en las que por su actuar se pueden ver inmersos en este tipo de conflicto y las consecuencias jurídicas que ello les repercutiría.

### **1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar una terminología que es aplicable y tiene relación con el conflicto de interés, para dar una mayor comprensión a la metodología aplicada, en lo que respecta a la prevención y gestión de este tipo de conflicto.
- Definir en la guía los elementos y características del conflicto de interés y su respectiva clasificación que delimita los alcances que tiene cada clase de conflicto.
- Establecer qué pasos a seguir para decidir los posibles impedimentos o recusaciones que se generen por la presencia de situaciones que pueden afectar de forma negativa la gestión corporativa, garantizando con ello, un ambiente de autocontrol en el marco del MaBuGC y del Código de Integridad.
- Especificar las medidas que permitan prevenir e identificar los posibles casos de conflicto de interés, que se pueden presentarse al interior de la Entidad, para que en caso de su ocurrencia no se afecte la gestión pública corporativa.

## 2. TERMINOLOGÍA APLICABLE

Antes de definir los lineamientos de la presente guía, es necesario abordar unos conceptos que son clave para ampliar la comprensión del conflicto de interés desde el punto de vista de su definición, elementos y características, entre la terminología a aplicar tenemos:

**Archivo:** *“Es el conjunto de documentos, sea cual fuere su fecha, forma y soporte material, acumulados en un proceso natural por una persona o entidad pública o privada, en el transcurso de su gestión, conservados respetando aquel orden para servir como testimonio e información a la persona o institución que los produce y a los ciudadanos, como fuentes de la historia. También se puede entender como la institución que está al servicio de la gestión administrativa, la información, la investigación y la cultura”*<sup>[1]</sup>.

**Corrupción:** Definida como el *“abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones”*<sup>[2]</sup>. *“Este detrimento del patrimonio público implica la disminución, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público”*<sup>[3]</sup>.

Ahora bien en el contexto del SECTOR PÚBLICO, la corrupción implica *“aprovechar para beneficio privado, económico, o de otra índole, los recursos públicos por parte de gobernantes, funcionarios y personas, empresas u organizaciones del sector privado o no gubernamental: en el caso de los gobernantes se trata además de un mal uso del poder encomendando”*<sup>[4]</sup>.

**Datos Abiertos:** *“Son todos aquellos datos primarios o sin procesar, que se encuentran en formatos estándar e interoperables que facilitan su acceso y reutilización, los cuales están bajo la custodia de las entidades públicas o privadas que cumplen con funciones públicas y que son puestos a disposición de cualquier ciudadano, de forma libre y sin restricciones, con el fin de que terceros puedan reutilizarlos y crear servicios derivados de los mismos”*<sup>[5]</sup>.

**Documento de archivo:** *“Es el registro de información producida o recibida por una entidad pública o privada en razón de sus actividades o funciones”*<sup>[6]</sup>.

**Documento en construcción:** *“No será considerada información pública aquella información preliminar y no definitiva, propia del proceso deliberatorio de un sujeto obligado en su calidad de tal”*<sup>[7]</sup>.

**Función Pública:** *“Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural o en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”*<sup>[8]</sup>.

**Gestión Documental:** *“Es el conjunto de actividades administrativas y técnicas tendientes a la planificación, procesamiento, manejo y organización de la documentación producida y recibida por los sujetos obligados, desde su origen hasta su destino final, con el objeto de facilitar su utilización y conservación”*<sup>[9]</sup>.

**Información Pública:** *“Es toda información que un sujeto obligado genere, obtenga, adquiera, o controle en su calidad de tal”*<sup>[10]</sup>.

**Información Pública Clasificada:** *“Es aquella información que estando en poder o custodia de un sujeto obligado en su calidad de tal, pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una persona natural o jurídica por lo que su acceso podrá ser negado o exceptuado, siempre que se trate de las circunstancias legítimas y necesarias y los derechos particulares o privados consagrados en el artículo 18 de esta Ley”*<sup>[11]</sup>.

**Información Pública Reservada:** *“Es aquella información que estando en poder o custodia de un sujeto obligado en su calidad de tal, pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una persona natural o jurídica por lo que su acceso podrá ser negado o exceptuado, siempre que se trate de las circunstancias legítimas y necesarias y los derechos particulares o privados consagrados en el artículo 18 de esta Ley”*<sup>[12]</sup>.

**Inhabilidad:** Según lo definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Inhabilidad es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio. La jurisprudencia ha señalado que “Las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas. También han sido definidas por esta Corporación como aquellos requisitos negativos para acceder a la función pública, los cuales buscan rodear de condiciones de transparencia, imparcialidad, igualdad y moralidad el acceso y la permanencia en el servicio público, de tal suerte que las decisiones públicas sean objetivas y tengan como resultado el adecuado cumplimiento de los fines del Estado que asegure la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo Cfr. Corte Constitucional”*<sup>[13]</sup>.

**Integridad Pública:** El manual operativo de MIPG define la Integridad Pública como: *“...unión y coordinación de*



acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; así interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables. Esta interacción puede verse representada en el triángulo de integridad que se presenta en el siguiente gráfico"<sup>[14]</sup>.

**Interventoría:** "Es el seguimiento técnico a la ejecución de contratos de distintas tipologías, realizado por una persona natural o jurídica contratada para ese fin por la Entidad Estatal, en los siguientes casos: (i) cuando la ley ha establecido la obligación de contar con esta figura en determinados contratos, (ii) cuando el seguimiento del contrato requiera del conocimiento especializado en la materia objeto del mismo, o (iii) cuando la complejidad o la extensión del contrato lo justifique"<sup>[14]</sup>.

**Publicar o Divulgar:** "Significa poner a disposición en una forma de acceso general a los miembros del público e incluye la impresión, emisión y las formas electrónicas de difusión"<sup>[15]</sup>.

**Servidor Público:** El Artículo 123 de la Constitución Política define a los servidores públicos como: "Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio".

**Sujetos Obligados:** "Se refiere a cualquier persona natural o jurídica, pública o privada incluida en el artículo 5 de esta ley"<sup>[16]</sup>.

Por su parte, en cuanto a sujetos obligados el artículo 5 de la Ley 1712 de 2014, señala:

"ARTÍCULO 5. *Ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta ley serán aplicables a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados:*

- a) *Toda entidad pública, incluyendo las pertenecientes a todas las Ramas del Poder Público, en todos los niveles de la estructura estatal, central o descentralizada por servicios o territorialmente, en los órdenes nacional, departamental, municipal y distrital.*
- b) *Los órganos, organismos y entidades estatales independientes o autónomos y de control;*
- c) *Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público;*
- d) *Cualquier persona natural, jurídica o dependencia de persona jurídica que desempeñe función pública o de autoridad pública, respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función.*
- e) *Los partidos o movimientos políticos y los grupos significativos de ciudadanos;*
- f) *Las entidades que administren instituciones parafiscales, fondos o recursos de naturaleza u origen público.*

*Las personas naturales o jurídicas que reciban o intermedien fondos o beneficios públicos territoriales y nacionales y no cumplan ninguno de los otros requisitos para ser considerados sujetos obligados, solo deberán cumplir con la presente ley respecto de aquella información que se produzca en relación con fondos públicos que reciban o intermedien (...)"*.

**Supervisión:** "Consiste en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercido por la misma entidad estatal cuando no se requieren conocimientos especializados"<sup>[17]</sup>.

**Transparencia:** "Se puede definir como los escenarios de visibilidad para rendir cuentas y ofrecer información respecto a los actos y decisiones en el desempeño de las funciones públicas. Por esta razón, para el trámite adecuado de los conflictos de intereses es indispensable que los servidores públicos los declaren de manera transparente, como una iniciativa propia y no porque se vean presionados y no les quede otra alternativa. Por su parte, la integridad hace referencia al mandato (ético y profesional) que deben tener los servidores públicos para poder tomar decisiones sin que se vean influenciados por sus intereses privados. Así pues, el uso indebido de una posición de servicio público para beneficio propio constituye una violación de la integridad profesional"<sup>[18]</sup>.

[1] Literal i), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".

[2] Argandoña Antonio, Conflicto de intereses: el punto de vista ético. IESE, Business School, Barcelona, 2004, Op.Cit. Página 14.

[3] Guía práctica para el trámite de Conflictos de Intereses en la Gestión Administrativa, Corporación Transparencia por Colombia, Op.Cit. Página 12.

[4] Maldonado Alberto, "Lineamientos y Recomendaciones para Elaborar Políticas Territoriales de Lucha contra la Corrupción", Departamento Nacional de Planeación, Unión Europea y Transparencia por Colombia, noviembre, 2013, Op. Cit. Página 15.

[5] Literal j), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".

[6] Literal h), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones"

[7] Literal k), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública"

*Nacional y se dictan otras disposiciones*".

[8] Ley Modelo de la OEA para la Declaración Intereses, Ingresos, Activos y Pasivos de quienes desempeñan Funciones Públicas, Vigésima Primera, Op.Cit. Página 1.

[9] Literal g), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*".

[10] Literal b), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*".

[11] Literal c), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*".

[12] Literal c), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*".

[13] Departamento Administrativo de la Función Pública, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, 2ª. Versión, 2011, página 5.

[14] El Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Versión 4, Marzo 2021, Op. Cit. Página 26.

[15] Literal e), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*".

[16] Literal f), del artículo 6 de la Ley 1712 del 6 de marzo 2014, "*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*".

[17] Guía para el ejercicio de las funciones de Supervisión e Interventoría de los contratos del Estado, Colombia Compra Eficiente, Op. Cit. Página 4.

[18] Guía práctica para el Trámite de Conflictos de Intereses en la Gestión Administrativa, Corporación Transparencia por Colombia, Op. Cit. Página 13.

### 3. GENERALIDADES DEL CONFLICTO DE INTERÉS

#### 3.1. CONCEPTO

Se retoma la definición del Conflicto de Interés dada por la “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*”, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, quien recogió la conceptualización que trae el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, en concordancia con el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), que dispone que un conflicto de interés surge “*cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (...)*”.

*En este sentido la OCDE (2017) define el conflicto de intereses como un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales.*

*Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos”.* <sup>[19]</sup>

Se destaca que el “conflicto de interés” surge desde el momento en que el interés personal de quien ejerce una función pública<sup>[20]</sup>, entra en contradicción con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña, poniendo en riesgo la imparcialidad, objetividad e independencia que debe caracterizar la toma de decisiones de quienes desempeñan funciones públicas.

Entonces queda claro que la configuración del conflicto de interés se da en el momento en que las decisiones tomadas por el servidor público en el ejercicio de sus funciones, están asociadas a sus propios intereses, los de su núcleo familiar o de sus socios. Así mismo, pueden estar asociadas otras clases de intereses como profesionales, comerciales o relativos a expectativas que en un futuro podría generar beneficios extra, que puede estar representando en un concepto económico o de alguna promoción o ascenso laboral.

En Colombia, el conflicto de interés para los servidores públicos y contratistas, se encuentran regulados en la Constitución Política, en la Ley y en la reglamentación interna y en los estatutos de las entidades públicas. Para el caso de los contratistas de la CVC, su regulación se establecerá a través del Pliego de Condiciones o del respectivo contrato.

Por su parte, el Honorable Consejo de Estado, en sentencia con radicado No. 11001-03-25-000-2005-00068-00, con ponencia del magistrado César Palomino Cortés, con respecto al conflicto de interés indicó:

*“En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña”* <sup>[21]</sup>.

*Incurrir en conflicto de intereses cuando tenga un interés directo, particular y actual, ya sea de carácter moral o económico, y a pesar de ello no manifieste su impedimento y participe en la adopción de la decisión sometida a su conocimiento* <sup>[22]</sup>. *Adicionalmente, es obligación de todo servidor pública de declararse impedido cuando se encuentre incurso en una causal propia, como el conflicto de intereses, so pena de incurrir en falta disciplinaria.*

(...)

*Así mismo, para que se configure el conflicto de intereses es necesario que el funcionario tenga dentro de sus funciones la actuación o la toma de la decisión respecto de la cual se atribuye el interés particular, de manera que su intervención en dicho asunto sea determinante para su resolución. No podría hablarse de conflicto de intereses si el asunto objeto de gestión o decisión no es de competencia del funcionario o no pertenece al ámbito de sus funciones. El conflicto de intereses es una conducta que atenta contra la transparencia y moralidad en la administración pública, y constituye evidente acto de corrupción, que no solo el ordenamiento interno sino el régimen internacional ha querido prevenir”.*

#### 3.2. ELEMENTOS

Los elementos para que se configure el conflicto de interés son:

- a. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- b. Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público o contratista que ejercen una función pública conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- c. Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público que ejerce una función o del contratista que cumple unas obligaciones contractuales.

### 3.3. CARACTERÍSTICAS

Las características del Conflicto de Interés que a continuación se anuncian permiten identificar situaciones en las que el actuar del funcionario público o contratista pueden versen inmerso en este tipo de conflicto<sup>[23]</sup>:

- a. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor público o contratista, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades o en la ejecución de sus obligaciones contractuales, según cada caso.
- b. Mediante el régimen de conflicto de interés se busca preservar la independencia de criterio y probidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- c. Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
- d. El conflicto de interés es inevitable y no se puede prohibir, ya que todo servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- e. En caso de materializarse el conflicto de interés esto puede generar actuaciones fraudulentas, corruptas o deslegitimar las decisiones que se adopten.
- f. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- g. Genera desconfianza a los ciudadanos y demás grupos de valor.
- h. Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- i. Puede involucrar a cualquier servidor público o contratista que ejerza una función pública de forma temporal o definitiva al interior de la CVC.
- j. Alguno de los interesados en la actuación administrativa es representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público o contratista.

[19] Guía para la identificación y declaración del Conflicto de Interés en el Sector Público Colombiano, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, Julio de 2019, versión 2, página 9.[20] De conformidad el artículo 44 de la Ley 1474 de 2011 que modificó el artículo 53 de la Ley 734 de 2002, “se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice funciones administrativas o actividades propias de los órganos del Estado, que permiten el cumplimiento de los cometidos estatales, así como el que ejerce la facultad sancionadora del Estado; lo que se acreditará, entre otras manifestaciones, cada vez que ordene o señale conductas, expida actos unilaterales o ejerza poderes coercitivos.” En la ley 1952 del 2019, se expresa en idéntico sentido en el artículo 73.

[21] GUÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Conflictos de interés de servidores, Departamento de la Función Pública, DAFP, Versión 2, febrero de 2018, Op. Cit. Página 9.

[22] Consejo de Estado, Sentencia Radicado No. 05001-23-31-000-2011-00442-01(PI) de fecha 23 de febrero de 2017, con ponencia del Magistrado Consejero Carlos Enrique Moreno Rubio (E).

[23] Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano, Departamento Administrativo de la Función Pública, Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, Julio de 2019, versión 2, Op. Cit. Página páginas 11 y 12.

## 4. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

### 4.1. CLASIFICACIÓN

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, el conflicto de interés puede clasificarse en **real**, **potencial** y **aparente**, así:

<b>REAL</b>	Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en el que tiene un interés particular.
<b>POTENCIAL</b>	Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de interés. La situación puede presentarse en el futuro.
<b>APARENTE</b>	Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de interés y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

## 4.2. ACTIVIDADES QUE PUEDEN GENERAR CONFLICTO DE INTERÉS.

Entre algunas situaciones y cargos que pueden generar conflicto de interés tenemos:

- a. **Potestad de nominación de servidores públicos para cargos dentro de la misma entidad.** Se pone en riesgo que la nominación no sea por idoneidad, cumpliendo con los requisitos legales y con el perfil requerido para el cargo, y que la designación del mismo se haga por intereses privados, por parentesco, afinidad o por intereses políticos.
- b. **Potestad para suscribir contratos con otras entidades del Estado o con privados.** Se pone en riesgo la imparcialidad que debe estar presente en los procesos de selección. De allí la importancia de identificar previamente los intereses privados que pueden influir en las mismas.
- c. **Servidores públicos o contratistas que tienen acceso a información clasificada, reservada, confidencial o privilegiada.** Se pone en riesgo que las decisiones tomadas no tengan correlación directa con el interés público y que posiblemente sean manipuladas por ser información que no es pública, situación que puede llevar a influir en la toma de decisiones.
- d. **Ejercicio de actividades o cargos externos como la participación en juntas directivas de empresas privadas u organismos no gubernamentales.** Quien funge como miembro de Junta Directiva tiene la calidad de administrador del organismo social, que se regenta por intereses privados, que pueden estar en conflicto con los de la empresa pública.
- e. **Puerta Giratoria:** No podrán contratar con el Estado de forma directa o indirecta los ex empleados públicos que hayan ejercido cargos en el nivel directivo en la CVC. Esta incompatibilidad también operará para las personas que se encuentren dentro del primer grado de consanguinidad, primero de afinidad, o primero civil del ex empleado público.
- f. **Grados de consanguinidad.** Se refiere al impedimento por razones de parentesco prevista en el artículo 40 y 44 de la Ley 1952 de 2019<sup>[24]</sup> que rezan:

**ARTÍCULO 40. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses.** *Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto intereses señalados en la Constitución y en la ley.*

**ARTÍCULO 44. Conflicto de intereses.** *Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*

*Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido". (Negrilla fuera de texto).*

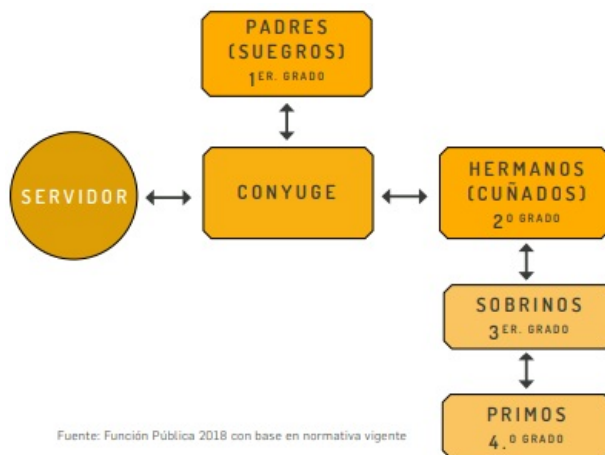
Para efectos de este último evento, se listan los grados de parentesco<sup>[25]</sup> así:

### Ilustración 1. Parentesco por Consanguinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en la normatividad vigente

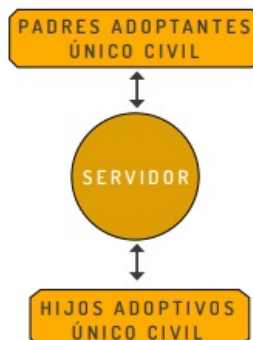
### Ilustración 2. Parentesco por Afinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Fuente: Función Pública 2018 con base en la normatividad vigente

### Ilustración 3. Parentesco por Adopción



Fuente: Función Pública 2018 con base en la normatividad vigente

Otros eventos consignados en la norma son:

<b>Cónyuge, Compañero y Compañera Permanente</b>	
<b>Socios de hecho</b>	Sociedades Civiles.
<b>Socios de derecho</b>	Sociedades Comerciales.

[24] Ley 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. Conforme al artículo 265, la presente ley entrará a regir cuatro (4) meses después de su sanción y publicación, esto es 28 de mayo de 2019.

[25] Guía para la identificación y declaración del Conflicto de Interés en el Sector Público Colombiano, Departamento Administrativo de la Función Pública, Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, Julio de 2019, versión 2, Op. Cit. Páginas 22 y 23.

## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERÉS

Las medidas preventivas que tiene implementadas la CVC son:

### 5.1. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

Las situaciones que involucren un conflicto de interés no siempre puede ser obvias o fáciles de solucionar, para el análisis de cada caso se debe revisar de manera detallada la normatividad aplicable a ésta materia y analizar el contexto del mismo, sin embargo, *“en la práctica el problema del conflicto de intereses está íntimamente relacionado con el sistema político clientelista que funciona en el país, con la dinámica política regional y con la discrecionalidad de quien evalúa los procesos”*<sup>[26]</sup>, en todo caso los servidores públicos y contratistas de la entidad, deberán analizar las siguientes preguntas:

- ¿Soy miembro de alguna organización no gubernamental con o sin ánimo de lucro que podría ganar o perder con las decisiones que tome la CVC, sobre un asunto determinado?
- ¿Podría yo, un familiar, un amigo o un socio, ganar o perder financieramente por la acción u omisión de la CVC?
- ¿Podría yo, un familiar, un amigo o un socio, ganar o perder mi o su reputación por la acción u omisión de la CVC?

A partir de ese análisis, se adoptaron las siguientes acciones:

### 5.2. DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS DE HOJA DE VIDA Y DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS DEL SIGEP

Los servidores públicos y contratistas de la CVC, deberán diligenciar los formatos de hoja de vida y declaración de bienes y rentas dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, con las periodicidades que dispongan las normas aplicables. Estos formatos reposarán en la carpeta de la hoja de vida del Servidor Público o en la carpeta contractual de quienes sean contratistas, los cuales además deberán estar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, SIGEP.

### 5.3. DECLARACIÓN PROACTIVA DE BIENES Y RENTAS Y REGISTRO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Los servidores públicos y contratistas de la CVC, deberán diligenciar el formato denominado *“PUBLICACIÓN PROACTIVA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS Y REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS”*, adoptado en cumplimiento de la Ley 2013 del 2019 por el DAFP, cuya actualización se hará con la misma periodicidad establecida para la declaración de bienes y rentas del SIGEP, o cuando así lo consideren por presentarse alguna situación de presunto conflicto de interés.

Esta declaración reposará en la carpeta de la hoja de vida del Servidor Público o en la carpeta contractual de quienes sean contratistas.

### 5.4. SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Como parte de la socialización de la presente guía se tiene que la CVC divulgará a través del Correo Institucional CVCNoticias tips en el que dará información pertinente acerca de la terminología, elementos, características, y actividades que pueden llegar a generar conflicto de interés al interior de la Corporación.

A partir de la vigencia 2023 se incluirá en el Plan Institucional de Capacitación, un curso que vaya encaminado a dar a conocer a los servidores públicos y contratistas de la entidad temáticas de transparencia, probidad y manejo de conflicto de interés.

El proceso de socialización y capacitación estará a cargo de la Dirección Administrativa y del Talento Humano.

[26] Elementos para fortalecer un Sistema Nacional de Integridad. Libro de Consulta, adaptación para Colombia, Corporación Transparencia por Colombia, 2003, Op. Cit. Página 88.

## 6. TRÁMITE DE CONFLICTO DE INTERÉS

### 6.1. IDENTIFICACIÓN, REPORTE Y GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN LA CVC

El servidor público o contratista de la CVC que se encuentre ante una situación en la que considera que sus intereses personales pueden interferir con los intereses de lo público, ya sea en una actuación administrativa, proceso o toma de decisión en el que éste participa en un determinado momento; inicialmente deberá absténgase a realizar alguna actuación. De ante mano cada servidor público y contratista debe conocer la definición y alcances del conflicto de interés, así como comprender las implicaciones jurídicas que se tienen de éstos, tarea que estará a cargo no sólo por el curso o capacitación que dará la CVC a través de Plan Institucional de Capacitación, sino de la disposición de los servidores y contratistas de comprender esta temática por iniciativa propia.

Luego de ello, es deber de cada servidor público efectuar una descripción detallada de cada función, de acuerdo al cargo desempeñado al momento de la ocurrencia de los hechos generadores de conflicto de interés o en el caso de los contratistas deberá conocer de ante mano las obligaciones adquiridas en virtud del contrato estatal celebrado con la Corporación; esto permitirá que cada servidor y contratista tenga de manera previa un listado en el que identifique los posibles intereses privados que afecten la ejecución de sus funciones o de sus obligaciones según cada caso.

Luego de establecer lo anterior, se recomienda los siguientes pasos:

<p><b>PASO 1: Reflexione y analice la situación que puede estar generando un conflicto de interés.</b></p>	<p>El servidor público o contratista que se encuentra ante un posible conflicto de interés, debe revisar si el hecho generador se enmarca en alguno de los escenarios y situaciones mencionados.</p> <p>Si efectivamente se siente relacionado con uno o varios de los escenarios, situaciones o afines descritos en el citado capítulo, deberá continuar con el <b>PASO 2</b>.</p> <p>Frente a cualquier situación que le genere dudas con respecto a que se encuentra en curso de un conflicto de interés, el servidor deberá acudir ante su Director o Jefe superior inmediato, y en caso de que el conflicto de interés recaiga en un contratista, éste deberá acudir ante su supervisor designado por el ordenador del gasto de la entidad, quien deberá informar oportunamente al Director o Jefe superior inmediato de la ocurrencia del hecho generador del conflicto de interés.</p>
<p><b>PASO 2: Identifique el tipo de conflicto de interés en el que se encuentra</b></p>	<p>Una vez el servidor público o contratista ha comprendido el concepto de conflicto de interés y cuenta con claridad sobre los escenarios que pueden derivarse de este, debe identificar si efectivamente se encuentra en uno.</p> <p>Este es un ejercicio individual de comprensión, autoevaluación y autorreflexión, el cual puede ser apoyado y fortalecido por instrumentos que se faciliten a los servidores públicos y contratistas en su actuar, también cuentan para ello, con el Código de Integridad, en el que se acogieron los valores de HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA y JUSTICIA indicados por el DAFP, y se incorporaron los de SOLIDARIDAD, TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD y LEALTAD, que son propios de nuestro quehacer corporativo, valores que son la ruta o guía que orientan la conducta de los CVCinos en el trabajo diario que desempeñen y en el relacionamiento que haya entre ellos mismos y en el cumplimiento de la gestión corporativa.</p>
	<p>Sin importar si el conflicto es real, potencial o aparente, el servidor público o contratista <b>deberá informar</b>, declarar la situación y abstenerse de tomar una decisión o de seguir adelantando las acciones que dieron lugar al conflicto de interés.</p>



**PASO 3: Gestione adecuadamente el conflicto de interés**

Este informe (Impedimento) se hará por escrito<sup>[27]</sup> y deberá invocar expresamente la causal en las que considere estar inmerso, y acompañarlo de la actualización de los formatos de bienes y rentas, así como el formato de [Declaración de Conflicto de Interés, FT.0520.38](#), junto con los soportes pertinentes que deseen hacer valer.

Para la presentación del impedimento el servidor público o contratista deberá enviar el escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento de que se encuentra en curso de un conflicto de interés.

Si el informe tiene datos reservados o confidenciales del servidor público o contratista, así se indicará en el Sistema de Gestión Documental y se tendrá como información pública reservada, en las condiciones señaladas por la Ley 1712 de 2014.

Este informe ira dirigido al Director o Jefe superior inmediato en caso de ser servidores públicos y en el evento de contratistas ante su supervisor, quien deberá informar oportunamente al Director o Jefe superior inmediato de la ocurrencia del hecho generador del conflicto de interés. La declaración no constituye falta alguna y se garantizará la presunción de inocencia y el debido proceso.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido del informe en mención, el Director o Jefe superior inmediato deberá decidir si acepta o no el impedimento, mediante acto administrativo debidamente motivado, el cual será notificado al implicado, para que interpongan los recursos a que tiene derecho en el marco del Principio Constitucional del Debido Proceso.

El Director o Jefe superior inmediato deberá nombrar otro servidor público para la toma de decisiones y separación del funcionario que ésta inmerso en el conflicto de interés. Cuando el conflicto de interés recaiga en un contratista, habrá que separarlo del conocimiento de dicha actividad, acción de gestión que estará a cargo del supervisor del mismo.

En caso de ser el Director General el informe se dirigirá al Procuraduría General de la Nación para que adopte la decisión.

En caso de interponerse los recursos de Ley, en primera instancia serán sustanciados y tramitados por el Director o Jefe superior inmediato, y en segunda instancia serán sustanciados por la Oficina Asesora Jurídica, para la suscripción del Director General.

La información documentada que resulte de las situaciones de conflicto de interés, serán custodiadas y reposarán en las hojas de vida de los servidores públicos o en los expedientes contractuales de los contratistas implicados en dicha situación.

En todo caso se recomienda al servidor público o contratista inmerso en este caso:

- **Apartarse del asunto o decisión que da lugar al conflicto de interés.** El servidor público o contratista no solo debe evitar seguir adelantando actividades o tomado decisiones, sino también dejar de inmiscuirse en ellas cuando le han sido delegadas a terceros.
- **Informar sobre el conflicto de interés.** El servidor público o contratista debe informar de manera inmediata, clara y precisa, que se encuentra ante un conflicto de interés.
- **Declarar el conflicto de interés.** El servidor público o contratista que se encuentra en un conflicto de interés debe declararlo ante el Director o Jefe superior inmediato o supervisor según cada caso.
- **En caso de que se acepte que hay conflicto de interés,** la CVC procederá a designar un servidor público u otro contratista para que se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de interés, en su reemplazo.

[27] Artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, que dispone lo siguiente: "En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales. (...)".

## 6.2. ¿CÓMO RECUSAR?

Si se vislumbra un conflicto de interés no declarado, cualquier servidor público o contratista, está en la obligación de ponerlo en conocimiento a través de los canales que la entidad haya dispuesto para tal fin. Así mismo, el conflicto de interés no declarado podrá ser informado por cualquier ciudadano que tenga conocimiento de él, por medio de los canales de atención establecidos por CVC.

En todo caso, para recusar se llevará a cabo el procedimiento descrito en el artículo 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011:

**ARTÍCULO 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación.** *Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:*

1. *Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*

2. *Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.*

3. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.*

4. *Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.*

5. *Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.*

6. *Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.*

7. *Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.*

8. *Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.*

9. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.*

10. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.*

11. *Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.*

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

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

14. *Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.*

15. *Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.*

16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

**ARTÍCULO 12. Trámite de los impedimentos y recusaciones.** En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario *ad hoc*. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.

Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.

### **6.3. GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DECLARADOS**

Una vez verificada la existencia de un conflicto de interés que le impide al servidor público ejercer sus funciones, o al contratista sus actividades la CVC tomarán las medidas que corresponda, entre ellas:

- a. Nombrar otro servidor público para la toma de decisiones y separación del funcionario inmerso en el conflicto de interés, actividad que será desarrollada por el Director o Jefe superior inmediato o al contratista separarlo del conocimiento de dicha actividad, acción de gestión que estará a cargo del supervisor del mismo.
- b. Iniciar los procesos disciplinarios a los que haya lugar, de acuerdo con el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés y el grado de la falta cometida, si no fueron puestos en conocimiento a tiempo. El área encargada de las investigaciones será la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- c. Sensibilizar y capacitar a los servidores públicos y contratista para que conozcan los valores consagrados en el Código de Integridad CVCino, y tengan claro qué es un conflicto de interés y cómo es el trámite adecuado de los mismos. Este proceso de capacitación se hará a través del Plan Institucional de Capacitación. Esta actividad será desarrollada por la Dirección Administrativa y del Talento Humano.
- d. Valorar la posibilidad de ocurrencia de casos de corrupción, a partir del mal trámite del conflicto de interés y hacer visible esta situación, en la matriz de riesgos de corrupción de la entidad. Esta acción será ejecutada por la Dirección de Planeación.
- e. Incorporar de manera concreta medidas para prevenir y tramitar el conflicto de interés dentro del Plan de Anticorrupción de la entidad. Esta actividad será realizada por la Dirección de Planeación.
- f. Divulgar el procedimiento para el trámite del conflicto de interés a la ciudadanía. Esta publicidad se hará a través del Portal Web Corporativo, tarea que será efectuada por la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría General.

Estas medidas podrán adoptarse de manera independiente o conjunta.

Para el caso en que los contratistas, no manifiesten el conflicto de interés, se procederá a remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para que inicie las averiguaciones pertinentes. La remisión de la queja estará a cargo del Director o Jefe superior inmediato.

## **7. DIVULGACIÓN**

Para dar cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 o Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la Corporación divulgará la presente Guía a través de los medios de comunicación virtual tales como: Portal web corporativo y la Intranet. Esta actividad estará a cargo de la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría General.

## **8. IMPLEMENTACIÓN**

Como parte de la implementación de ésta guía tenemos un proceso de socialización y capacitación que se desarrollará de la siguiente manera:

1. Divulgación de TIPS por el Correo Institucional CVCNoticias, en el que se dará información pertinente acerca de la terminología, elementos, características, y actividades que pueden llegar a generar conflicto de interés al interior de la Corporación.
2. A partir de la vigencia 2023 se incluirá en el Plan Institucional de Capacitación, un curso que vaya encaminado a dar a conocer a los servidores públicos y contratistas de la entidad temáticas de transparencia, probidad y manejo de conflicto de interés.

El proceso de socialización y capacitación estará a cargo de la Dirección Administrativa y del Talento Humano.

## 9. ANEXOS

- [FT.0520.38 Declaración de Conflicto de Interes](#)
- Adóptese el formato de Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Declaración de Registro de Conflictos de Interés, el cual puede ser descargado en la página de la función pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth>.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Corporación Transparencia por Colombia, *GUÍA PRÁCTICA PARA EL TRÁMITE DE CONFLICTOS DE INTERESES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA*.
- Corporación Transparencia por Colombia, *Elementos para fortalecer un Sistema Nacional de Integridad - Libro de Consulta*, 2003.
- Consejo de Estado, Sentencia con Radicado No. Rad. 11001-03-25-000-2005-00068-00.
- Consejo de Estado, Sentencia del 23 de febrero de 2017, Radicado No. 05001-23-31-000-2011-00442-01(PI).
- Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia, Departamento Nacional de Planeación, *Política Pública Integral Anticorrupción - CONPES No. 167*, año 2013.
- Convención Interamericana de Lucha, contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos (OEA).
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, *INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS*, 2ª. Versión, 2011.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*, MIPG, Versión 4, 2021.
- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*, Julio, 2019.
- IESE Business School, Universidad de Navarra, *CONFLICTO DE INTERESES: EL PUNTO DE VISTA ÉTICO*, DI No. 552, Barcelona, Marzo, 2004.
- Ley 734 de 2002.
- Ley 2013 del 2009.
- Ley 1437 de 2011.
- Ley 1474 de 2011.
- Ley 1712 de 2014.
- Ley 1952 del 2019.
- Ley 2013 del 2019.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *OCDE Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública*, año 2017.
- Organización de los Estados Americanos, *Ley Modelo de la OEA para la Declaración Intereses, Ingresos, Activos y Pasivos de quienes desempeñan Funciones Públicas*, Vigésima Primera Edición.
- Unión Europea, Transparencia por Colombia y Departamento Nacional de Planeación, *Lineamientos y Recomendaciones para Elaborar Políticas Territoriales de Lucha contra la Corrupción*, noviembre, 2013.

Cualquier copia impresa, electrónica o reproducción de este documento sin el sello de control de documentos se constituye en una COPIA NO CONTROLADA y se debe consultar al grupo Gestión Ambiental y Calidad de la CVC para verificar su vigencia.