

GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

VERSION 2



GUÍA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Contenido

INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. 1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO LEGAL.....	5
5. TERMINOS Y DEFINICIONES.....	6
6. RESPONSABILIDAD.....	7
7. DESARROLLO DE LA GUIA.....	8
7.1 MARCO DE INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.....	8
7.2 GESTION DEL CONFLICTO DE INTERES.....	8
7.3 ELEMENTOS DE UN CONFLICTO DE INTERÈS.....	9
7.4 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE INTERERESES?.....	9
EJEMPLO PARA CADA TIPO DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	10
7.5 CARACTERISTICAS DE UN CONFLICTO DE INTERÈS.....	11
7.6 DIFERENCIAS ENTRE EL CONFLICTO DE INTERES Y EL RIESGO DE CORRUPCIÓN.....	12
7.7 TIPIFICACION DE CONFLICTOS DE INTERES.....	13
8. PASOS PARA LA ACTUACION ANTE UNA POSIBLE SITUACION DE CONFLICTO DE INTERESES.....	23
8.1 Actuación frente a una situación de conflicto de intereses.....	23
8.1.1 Paso 1.....	23
8.1.2 Paso 2.....	23
8.1.3 Paso 3.....	23
8.1.4 Paso 4.....	23
8.2 ¿A dónde me remito si observo algún conflicto de intereses?.....	24
9. TRÁMITE POSTERIOR A LA DECLARACIÓN DEL CONFLICTO.....	25
10. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y ESTRATEGIAS PREVENTIVAS.....	26

10.1 OCASIONES PARA DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES.....	27
10.2 TRÁMITE O PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	28
10.3 IDENTIFICACIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES	29
10.4 ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.	30
BIBLIOGRAFIA.....	32

INTRODUCCION

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código Único Disciplinario y nos plantea que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

El conflicto de intereses es una herramienta de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas”

Como parte integral de las acciones preventivas se realiza una guía en donde se documenta el conflicto de intereses con estrategias pedagógicas que faciliten el conocimiento de los servidores públicos y contratistas de la Corporación sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses previstos en la Constitución y la Ley. Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular o de un tercero, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Mediante esta actualización de la Guía, se identifican aspectos normativos, conceptuales y metodológicos, dirigidos a servidores públicos y contratistas de la Corporación, con el fin

de identificar y declarar sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público, ya que al hacerlo evita alguna investigación disciplinaria, y así mismo, está cumpliendo con el código de integridad. Por lo anterior, lo invitamos a conocer la siguiente guía, en la cual usted podrá encontrar las herramientas necesarias para evaluar, ponderar y decidir cómo actuar ante un determinado conflicto.

2. OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer a los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la Corporación Autónoma Regional del Tolima, situaciones de conflicto de interés en donde se afecta el interés general por influencia de un interés o beneficio secundario que impacte la gestión y reputación de la entidad.

2. 1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer los lineamientos generales y jurídicos que ayuden a la identificación y tratamiento de los posibles conflictos de interés que puedan afectar la gestión y la imagen reputacional de la Corporación.
- Divulgar los lineamientos establecidos a través de los diferentes canales de información a todos los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la Corporación, con la finalidad de incurrir en buenas prácticas durante el desempeño de su cargo.

3. ALCANCE

La presente guía aplica a todos los servidores públicos, contratistas y demás personal vinculado a la Corporación Autónoma Regional del Tolima y que hacen parte de las líneas de defensa: Estratégica, primera, segunda y tercera línea.

Esta Guía no es aplicable cuando la conducta o el acto constituyen una inhabilidad o incompatibilidad, sobre las cuales regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a cada caso en particular. La información del presente documento debe ser cumplida y acatada por todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la Corporación Autónoma Regional del Tolima.

4. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia de 1991	Artículos 122, 126, 127, 129 y 209
Ley 489 de 1998	Democratización de la administración
Ley 1341 de 2009	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC.
Ley 1437 de 2011 Art. 11 y 12	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción
Ley 1564 de 2012, art. 141 causales de recusación	Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.
Ley 1437 de 2014	Código de Procedimiento Administrativo
Ley 1757 de 2015	Estatuto de Participación
Ley 1712 de 2014	Transparencia y Acceso a la Información Pública

Ley 2013 de 2019	Por la cual se garantiza la transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
2019	Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano
Ley 1952 de 2019, esta última modificada por la 2094 de 2021. Art. 44	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.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público

5. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **Conflicto de interés:** “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” art. 44 ley 1952 del 2019.
- **Código de Integridad:** Herramienta que contiene el conjunto de valores y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la integridad en el cumplimiento de nuestra misionalidad. Por lo tanto, insta criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.
- **Integridad Pública:** Se refiere a la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.
- **Impedimento:** Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede

ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.

- **Recusación:** Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.
- **Servidores Públicos:** 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 que prestan sus servicios al Estado pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado.
- **Contratistas:** constituye en un colaborador o instrumento de la entidad **estatal** para la realización de actividades o prestaciones que interesan a los fines públicos, pero no en un delegatario o depositario de sus funciones.
- **Interés General:** Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.
- **Interés Particular:** Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente.
- **Impedimento:** Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias
- **Parentesco:** Se entiende como todo vínculo o relación jurídica y política, que nace por la libre voluntad de fundar o unirse a los miembros de una familia sin importar su sexo, nacionalidad, raza y orientación sexual y/o religiosa, máxime cuando dicho vínculo, es reconocido y protegido por el Estado.

6. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad le corresponde al grupo de Talento Humano de la Corporación por ser líderes de la política.

7. DESARROLLO DE LA GUIA

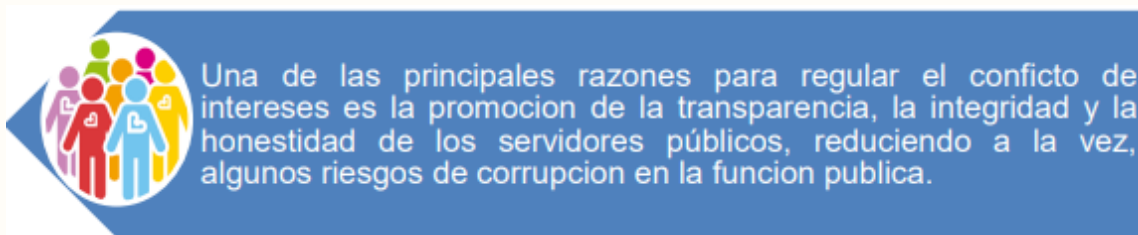
7.1 MARCO DE INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

La Corporación Autónoma Regional del Tolima – CORTOLIMA, adoptó e implemento el Código de integridad con la Resolución 1990 del 9 de noviembre de 2020, cual constituye el marco de referencia para que los servidores públicos y personal vinculado independientemente a la institución, fortalezcan los valores del servicio apropiándose de estos valores en su actuar público y se asegurándose de que cada acción que se realice cumpla con la promesa que se hace al Estado y a la ciudadanía en general de garantizar el bienestar general sobre el interés particular.

Este documento se encuentra publicado en la página web institucional en el siguiente enlace <https://cortolima.gov.co/la-corporacion/codigo-de-integridad>

7.2 GESTION DEL CONFLICTO DE INTERES

Para gestionar lo referente al conflicto de intereses debemos conocer varios aspectos en esta materia que nos permitirá orientar en la prevención de situaciones de conflicto de intereses que se puede presentar.

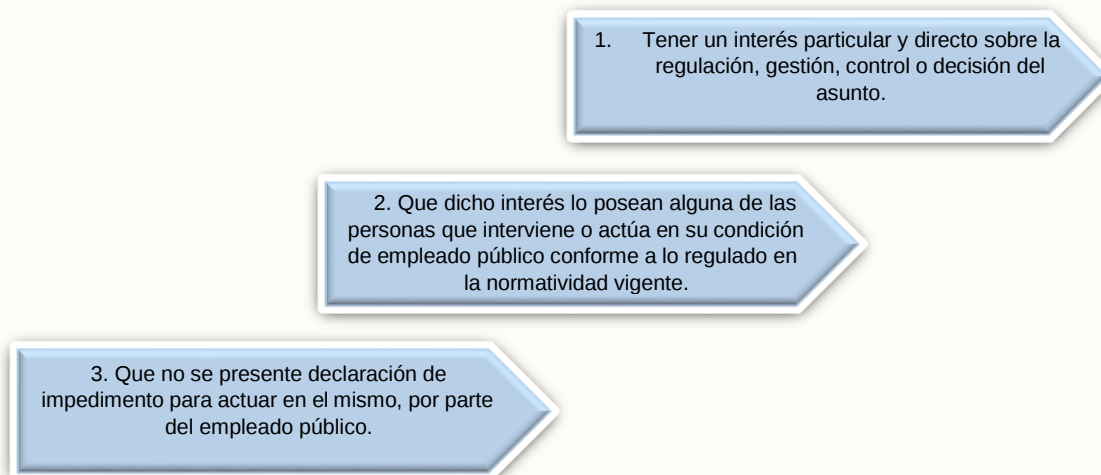


Para poder implementar adecuadamente la política de conflicto de interés se hace necesario realizar unas actividades por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como las siguientes:

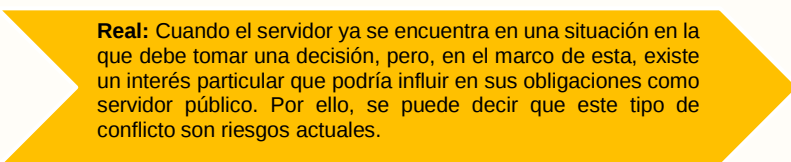
- ✓ El equipo de trabajo para la implementación de la política de Integridad y Conflicto de Interés, estará conformado por:
 - Un Representante de la Alta Dirección.
 - Profesional Especializado 2028 grado 14 de Gestión Talento Humano.
 - Jefe de la Oficina Gestión de Contratación
 - Jefe Oficina Asesora de Control Disciplinario.

- Profesional Especializado 2028 grado 18 de la Subdirección Jurídica – Defensa Jurídica.
- ✓ Las Dependencias encargadas para implementar la gestión de conflictos de intereses en la entidad estará conformada por:
 - Dirección General
 - Subdirección Administrativa y Financiera
 - Subdirección Jurídica
 - Oficina Asesora de Control Disciplinario – Instrucción y Juzgamiento
- ✓ El equipo de trabajo se reunirá de manera trimestral para definir estrategias para la implementación y seguimiento a conflictos de interés.
- ✓ El equipo de trabajo para la implementación de conflicto de intereses serán los encargados de prestar asesoría legal o técnica para la declaración de conflicto de intereses, decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

7.3 ELEMENTOS DE UN CONFLICTO DE INTERÈS



7.4 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE INTERERES?



Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

Potencial: Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Aparente: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

EJEMPLO PARA CADA TIPO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Tipo de conflicto de intereses	Ejemplo
Real	Un concejal presentó un proyecto de acuerdo ante el Concejo Municipal, relativo a la modificación al Plan de Ordenamiento Territorial que podría beneficiar a algunos de sus familiares (tío y sobrinos) de los concejales.
Potencial	El actual alcalde del municipio X, que fungió como concejal del municipio en el periodo anterior, participó en la votación y aprobación de un acuerdo por el cual se autorizó a la alcaldía para celebrar un contrato de leasing financiero. No obstante, este no se pudo concretar en el periodo anterior, por lo cual debe ser atendido en el nuevo periodo de gobierno.
Aparente	Un director de una entidad delegó en el subdirector administrativo y financiero la facultad de contratar, razón por la cual, este celebró un contrato con una empresa en la que estaba vinculada la sobrina de la jefe de la Oficina de Planeación.

7.5 CARACTERÍSTICAS DE UN CONFLICTO DE INTERÉS

1. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
2. Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
3. Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
4. Los Conflictos de Intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
5. Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
6. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública
7. Genera desconfianza en el quehacer público.

¹ Adaptación de DPTSC basada en el documento “Gestión de los conflictos de interés” de la Oficina Antifraude Catalunya. Recuperado de [https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html%20\[#_cuando-un-conflicto-de-interes-es-real-y-potencial](https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html%20[#_cuando-un-conflicto-de-interes-es-real-y-potencial) [Fecha de consulta 17 de julio de 2022].

8. Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

9. Puede involucrar a cualquier servidor público o quien a particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren con los cargos de más alto nivel que tiene toma de decisiones, ejercer jurisdicción o manejo

7.6 DIFERENCIAS ENTRE EL CONFLICTO DE INTERES Y EL RIESGO DE CORRUPCIÓN

Como se ha expresado anteriormente, la identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de integridad. Por ello, es de suma importancia aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de corrupción o disciplinarios.

Ahora, en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción.²

² Tomado de la Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano.

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	una situación	acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

TABLA No. 1 Fuente: Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector Público colombiano

7.7 TIPIFICACION DE CONFLICTOS DE INTERES

De acuerdo como lo explica el documento base para esta guía, de la función Pública la “Guía para la identificación y declaración de conflicto de interés en el sector público colombiano” una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que para evitar llegar a esto, los servidores están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto, por ello se hace necesario presentar a continuación una clasificación de los diferentes tipos de conflictos de interés que se pueden presentar, cuyo propósito es aclararle a los servidores públicos, contratistas y demás personal vinculado a la corporación aquellas situaciones del conflicto en las cuales deben efectuar una declaración de impedimento, para ello puede utilizar los formatos dispuestos en el sistema de gestión aprobados en comité de gestión y desempeño el pasado 31 de enero del 2022.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
1. Interés directo/ conocimiento previo/concepto o	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del	C.P. art 126Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002,

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
consejo fuera de la actuación		servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art.70 Ley 5 de 1992, art. 286
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (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).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2
2. Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
		tutor de persona interesada en el asunto.	2012, art.141 numeral 4
3. Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
4. Amistad o enemistad	Que exista 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.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9
5. Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
6. Litigio controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
7. Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los Interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, 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 o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, surepresentante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), 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 o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7
	Que el servidor haya formulado 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.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado 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	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
8. Acreedor/ deudor	Que el servidor sea 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.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10
9. Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya 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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
10. Lista de candidatos	Que el servidor haya 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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14
11.Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15
12.Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5
13.Heredero o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, Art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
14. Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3
15. Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o. tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
16. Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso	NA	Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Así las cosas, se entiende que el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (art.64 Ley 1098 de 2006)³

Un servidor público se ubica en el “**Circulo de Intereses**”, cuando presenta intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto

³ La ley 1098 de 2006 “Por la cual se expide el Código de Infancia y la Adolescencia”, estableció nuevos efectos jurídicos para este parentesco. El artículo 64 señala que el parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines a éstos. Desde la nueva concepción traída por la Corte Constitucional en Sentencia C-336/16y el Código de infancia y adolescencia, no existe diferencia entre el parentesco civil y de consanguinidad. Al parentesco civil se le aplican las mismas reglas del parentesco de consanguinidad, se tienen las mismas obligaciones y derechos y se debe entonces equiparar el hijo adoptado al hijo biológico.

“**grado de consanguinidad**”, segundo de afinidad o primero civil o su socio o socios de hecho o de derecho, como se presenta en las siguientes ilustraciones:



Ilustración 1. Círculo de Interés del servidor público

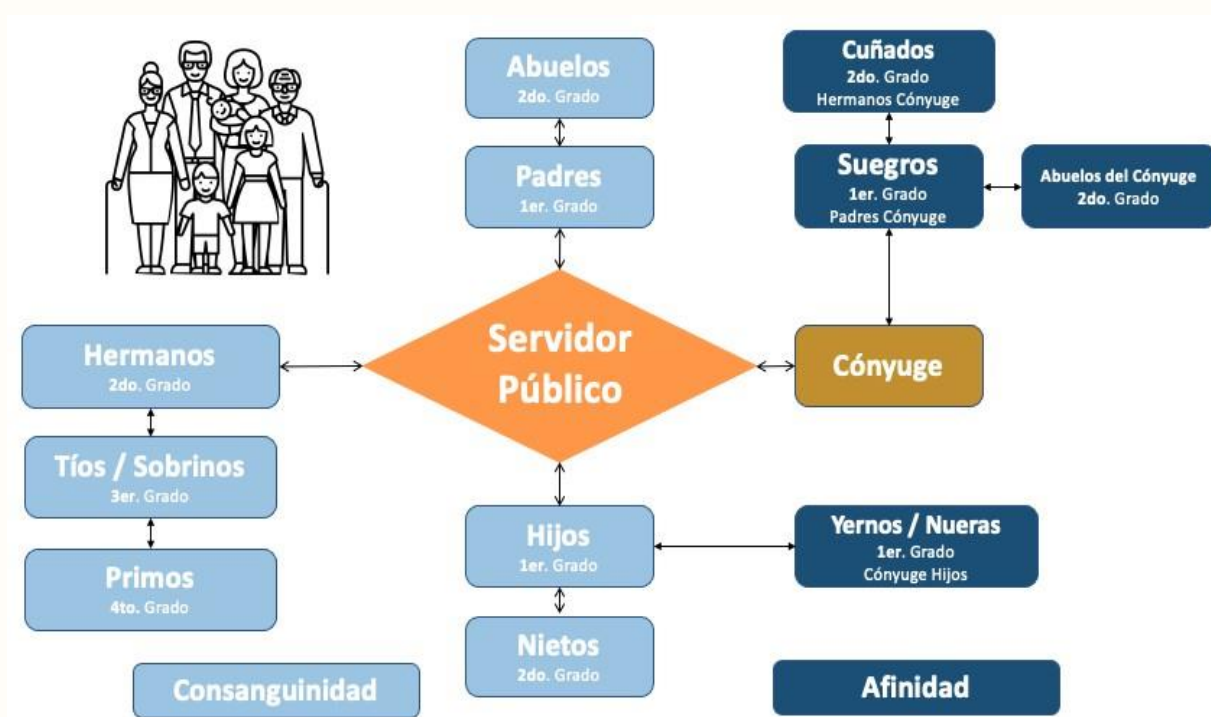


Ilustración 2. Grados de Parentesco

8. PASOS PARA LA ACTUACION ANTE UNA POSIBLE SITUACION DE CONFLICTO DE INTERESES

8.1 Actuación frente a una situación de conflicto de intereses

Los pasos a seguir si el servidor público se encuentra en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses son los siguientes:

8.1.1 Paso 1

El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses. Para identificar las situaciones en las cuales se puede estar inmerso en un conflicto de interés por favor consulte el Banco de casos sobre conflicto de intereses de la Guía de Conflicto de intereses que puede encontrar en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818#page=25>

8.1.2 Paso 2

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

8.1.3 Paso 3

Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su jefe inmediato, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. En caso de no tener jefe inmediato, enviar correo electrónico conflicto.intereses@cortolima.gov.co

8.1.4 Paso 4

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el servidor público se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.

8.2 ¿A dónde me remito si observo algún conflicto de intereses?

Canal Presencial	Canal Virtual
Profesional Especializado grado 14, Gestión Talento Humano	conflicto.intereses@cortolima.gov.co

Tener en cuenta:

- El correo electrónico de la política de conflicto de interés será administrado únicamente por la profesional especializado grado 14, Gestión del Talento Humano ya que dentro de sus funciones tiene establecido: ***“Realizar las actividades tendientes al cumplimiento de las obligaciones de los funcionarios, frente a la actualización de hoja de vida, declaración de bienes y rentas y conflicto de interés, a través de la plataforma SIGEP del departamento administrativo de la Función pública DAFP”***.
- Las personas que vayan a tomar posesión, ejercer o retirarse de un empleo de CORTOLIMA, deberán presentar la declaración de bienes y rentas, así como la información de la actividad económica particular.
- Los nuevos servidores públicos que ingresen a CORTOLIMA deberán realizar el curso virtual de integridad y lucha contra la corrupción, al igual que los contratistas.
- Los Servidores públicos de CORTOLIMA deberán realizar el diligenciamiento de declaración de bienes y rentas, y conflicto de intereses, entre el 1 de abril y el 31 de mayo de cada vigencia.
- Se requiere la participación activa en actividades del código de integridad para evidenciar la apropiación que tiene el servidor frente a los valores del servicio público, por parte de toda la comunidad de la Corporación.



9. TRÁMITE POSTERIOR A LA DECLARACIÓN DEL CONFLICTO

Abordar un conflicto de interés es responsabilidad del superior jerárquico inmediato quien, en coordinación con el responsable de Gestión del Talento Humano, deberá:

- Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
- Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que el conflicto de intereses conlleva para salvaguardar los intereses de la Corporación Autónoma Regional del Tolima.
- Tomar una decisión, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para la Corporación y se cause el menor daño posible a la persona.
- Documentar y comunicar la decisión y los argumentos, realizando el seguimiento oportuno para asegurarse de que el servidor público o contratista la comprendan y la adopten.

Nota: En caso de presentar preguntas adicionales relacionadas con el tema, le recomendamos ver “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano” a través del siguiente enlace:

www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818

10. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y ESTRATEGIAS PREVENTIVAS

La Corporación Autónoma Regional del Tolima, establece para la prevención del conflicto de intereses las siguientes estrategias preventivas:

1. Sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses. Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad, deberán participar en sesiones informativas y/o de capacitación sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, esta capacitación estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quien brindará a todos los colaboradores de la entidad, formación en la prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.
2. Formulario Único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada. El cual se diligencia por medio del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se tramita antes de iniciar algún vínculo laboral o se actualiza anualmente. Dicho formulario se constituye en uno de los instrumentos para identificar los bienes y líneas de consanguinidad del individuo lo cual contribuirá al establecimiento de conflictos de intereses. Esta información debe ser actualizada de conformidad con el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
3. Declaración de conflicto de intereses. Busca formalizar la declaración de los servidores públicos y contratistas, al considerar que podrían incurrir en un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. El área encargada de custodiar el formato diligenciado por el declarante y su jefe inmediato o supervisor

de contrato, será la Gestión de Talento Humano en caso de tratarse de un servidor público dando cumplimiento al artículo 2 inciso j) de la Ley 2013 de 2019, o la Subdirección Jurídica-Oficina de Contratación en caso de tratarse de un contratista.

4. Manifestación por parte del comité evaluador de no encontrarse en conflicto de intereses, Subdirección Jurídica - Oficina de Contratación. Con el fin de prevenir situaciones de conflicto de intereses de las personas encargadas de la verificación de requisitos habilitantes y evaluación de procesos de selección, donde manifiestan no tener interés particular y directo, y que no concurre ninguna otra situación que haga presumir la falta de independencia o imparcialidad para beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de los oferentes.

10.1 OCASIONES PARA DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES

Cuando el servidor público o contratista tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión; cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público o contratista o cuando incurra en las conductas y circunstancias aplicables relacionadas en el marco legal, deberá declararse impedido. Se comprometen a que en caso de sobrevenir alguna circunstancia que afecte objetivamente la imparcialidad e independencia de la verificación y evaluación de ofertas o para atender su propia conveniencia o beneficio personal, se declararan impedidos para actuar en el proceso.

- Formato Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019. Para dar cumplimiento en lo establecido en la Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”, Artículo 4

10.2 TRÁMITE O PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Los servidores públicos y contratistas que consideren estar incurriendo en conflicto de intereses, inhabilidades o incompatibilidades deberán de manera específica seguir los lineamientos establecidos en la presente guía para la gestión de conflictos de interés versión 2.

Consideraciones importantes:

ASESORÍA PARA RESOLVER EL CONFLICTO: En el evento de que la instancia correspondiente encuentre dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de intereses, podrá solicitar asesoría a la subdirección Jurídica, en los términos del Decreto 507 de 2013.

RECUSACIÓN: En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de intereses en el que se encuentran y tampoco sea notificado por un tercero, podrá ser denunciado por cualquier persona y se dará traslado a la Oficina de asesora de control Disciplinario para lo de su competencia, de conformidad con lo establecido en el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011: “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.

PUBLICIDAD: De conformidad con lo establecido en las instancias definidas, se deberá realizar seguimiento y presentar los informes correspondientes que den cuenta de la gestión realizada por parte de la Corporación en el tema de conflictos de interés, denuncias y recusaciones.

10.3 IDENTIFICACIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

En desarrollo de este proceso se identifican los siguientes roles y responsabilidades, sin perjuicio de las establecidas en el Protocolo para la gestión de conflictos de interés:

ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD
Recibir denuncias sobre posibles actos de corrupción	Subdirección Jurídica
Identificar potenciales conflictos de intereses previos a la vinculación.	Subdirección Administrativa y Financiera - Gestión Talento humano Subdirección Jurídica – Oficina de Contratación
Notificar los casos de potencial conflicto de intereses mediante la declaración de conflicto de intereses.	✓ Servidores públicos y contratistas de todas las dependencias de la Corporación Autónoma Regional del Tolima.
Resolver los conflictos de intereses y registrar la solución de los mismos	Equipo de conflicto de intereses. Dirección General Subdirección de jurídica –Gestión Contratación, Defensa Jurídica. Subdirección Administrativa y Financiera- Gestión del Talento Humano. Oficina Asesora de Control Disciplinario.
Brindar la asesoría jurídica solicitada	Subdirección Jurídica
Remitir los formatos de declaración de conflicto de intereses diligenciados a la oficina de Gestión Talento Humano y a la subdirección Jurídica - Oficina de Contratación.	✓ Servidores públicos ✓ Contratistas ✓ Jefes inmediatos ✓ Supervisores de contratos

Archivar los formatos de declaración de conflicto de intereses diligenciados.	Subdirección Administrativa y Financiera- Gestión talento humano y subdirección Jurídica – Oficina de Contratación
Archivar los formatos de declaración de no conflicto de intereses y no inhabilidad / incompatibilidad. apoderados procesos judiciales	✓ Gestión Documental

10.4 ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.

La presente Guía pretende establecer los lineamientos que debe seguir la Corporación para buscar prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

CATEGORIA	ACTIVIDAD
Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
	Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.
	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias.
	Dar a conocer en donde pueden manifestar conflicto de intereses que se pueda presentar.
	Tener en cuenta los pasos para la actuación ante una posible situación, manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.
Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.
Seguimiento y evaluación Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.
Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido tramite. Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.

BIBLIOGRAFIA

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

[Caja de herramientas - Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

[Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano \(funcionpublica.gov.co\)](#)