



**Resolución Nro. 189**  
30 de julio de 2021

*"Mediante la cual se adopta el manual de conflictos de intereses de la  
Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia"*

**EL RECTOR DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA** en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que le confiere la Ley 30 de 1992, la Ley 489 de 1998, el Acuerdo No. 002 del 09 de febrero de 2007 –Estatuto General y el Acuerdo 05 de 11 de marzo de 2020, y

**CONSIDERANDO QUE:**

1. Que el artículo 123 inciso 3 de la Constitución Política preceptúa sobre la función pública y cómo ejercerla, que: "[...] Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento [...]".
2. Que el Acto Legislativo 02 de 2015 en su Artículo 2º, modificó el artículo 126 de la Constitución Política el cual establece que: "Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente". Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior.

Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera...".





3. Que constitucionalmente, de acuerdo con el Artículo 209: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad..."
4. Que la Ley 734 de 2002 –Código Disciplinario Único- en su artículo 40 y 54 y la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone en su artículo 11 los conflictos de intereses y las causales de impedimento y recusación de los servidores públicos. Los cuales ocurren cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, en cuyo caso, este deberá declararse impedido. Además, en su artículo 12 formaliza el procedimiento y los términos del trámite de los impedimentos y recusaciones.
5. De acuerdo con lo anterior, la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia considera necesario, adoptar estrategias pedagógicas y documentos que faciliten la apropiación de los empleados de la Institución sobre los conflictos de intereses y aquellas situaciones, en las que sus cuestiones 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 oportunamente

En mérito de lo expuesto;

### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO. ADOPCIÓN DEL MANUAL.** Adoptar el Manual de Conflictos de Intereses para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, cuyo texto se anexa formando parte integral del presente acto administrativo.





**ARTÍCULO SEGUNDO. INCORPORACIÓN AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.** El presente manual deberá incorporarse al Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, previo agotamiento del procedimiento definido para tal fin.


**ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN.** El presente manual se publicará en la página web de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y será divulgada a través del correo electrónico institucional.

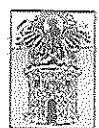
**ARTÍCULO CUARTO. VIGENCIA Y DEROGATORIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLIQUESE Y CUMPLASE,**

Dada en Medellín, a los 30 días del mes de julio de 2021

  
**JUAN DAVID GÓMEZ FLÓREZ**  
Rector

  
V.B. Diana Gómez R







# MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

**Gestión Legal**

**Gestión del Talento Humano**

**Medellín, julio de 2021**

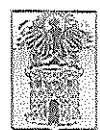






## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>7</b>
<b>3. DEFINICIONES.....</b>	<b>7</b>
<b>4. CLASIFICACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1. Real .....</b>	<b>9</b>
<b>4.2. Potencial.....</b>	<b>10</b>
<b>4.3. Aparente:.....</b>	<b>10</b>
<b>5. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.....</b>	<b>10</b>
<b>6. NORMATIVIDAD.....</b>	<b>11</b>
<b>7. MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS Y EL RIESGO DE CORRUPCIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>8. ¿QUÉ HACER ANTE UN CONFLICTO DE INTERÉS? .....</b>	<b>15</b>
<b>8.1. Analizar los casos sobre conflictos de interés y la conducta sugerida a seguir. ....</b>	<b>16</b>
8.1.1. Sujetos obligados a declarar conflictos de interés: .....	16
8.1.2. Clases de parentesco .....	16
8.1.3. Identificar la situación de conflicto de interés .....	17
<b>8.2. Declarar el conflicto de interés .....</b>	<b>25</b>
<b>8.3. Registro de los Conflictos de Interés -Ley 2013 de 2019-.....</b>	<b>27</b>



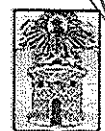
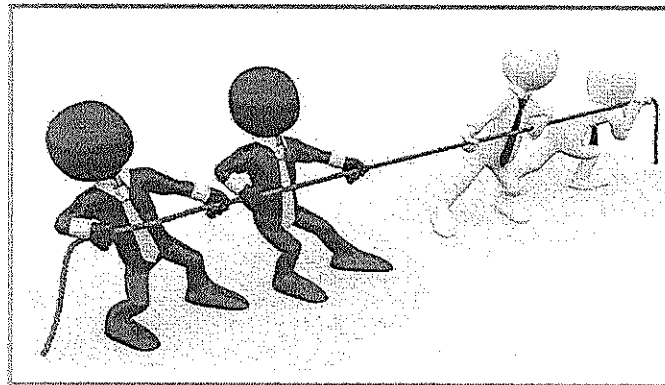


## INTRODUCCIÓN

El conflicto de interés 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. Ante estos eventos o situaciones, se presume 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.

Por ello, es necesario contar con estrategias pedagógicas y documentos que faciliten la apropiación por parte de los empleados de los conflictos de interés y aquellas situaciones, en las que sus cuestiones 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 oportunamente.

En consecuencia, el presente manual es una guía para la identificación y declaración de conflictos de interés con el que se brinda herramientas y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando enfrenten este tipo de situaciones.







## 1. OBJETIVO

El presente manual tiene como objetivo establecer los principios para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de las actividades de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

## 2. ALCANCE

El presente manual para el manejo de Conflictos de Interés se aplicará a todos los empleados públicos y aquellos contratistas que tengan relación comercial con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, y sus lineamientos forman parte del direccionamiento estratégico de la entidad.

Esta guía no es aplicable cuando la conducta o el acto constituyan una inhabilidad o incompatibilidad, sobre las cuales regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a cada caso en particular.

## 3. DEFINICIONES

- **¿Qué es un conflicto de interés?**

El concepto conflicto de interés se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan 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”. Por lo cual, un servidor público o particular que presta el servicio público debe 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.





- **Empleados Públicos**

Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público, su vínculo se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento.

- **Familiares.**

Se entiende que son familiares de los colaboradores, las personas que se encuentran en los grados primero, segundo, tercero y cuarto de consanguinidad, primero, segundo, tercero y cuarto de afinidad, y primero civil. Así mismo, el cónyuge y/o compañero permanente o las personas con análoga relación de afectividad con el colaborador.

- **Impedimento**

Es un acto unilateral, voluntario y oficioso del servidor público o contratista, a quien le corresponde manifestar que su parcialidad está afectada para conocer y decidir determinada actuación.

- **Interés Público**

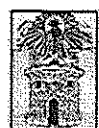
Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.

- **Interés Privado**

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 pecuniario.

- **Recusación**

Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se





separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.

- **Protocolo para la gestión de conflictos de interés**

Documento del Sistema Integrado de Gestión que establece los lineamientos generales para la detección, prevención y administración de conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

- **Riesgo**

Toda posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda afectar el desarrollo normal de las funciones de la entidad y el logro de sus objetivos.

- **Transparencia**

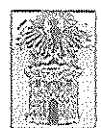
Es el marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública que debe regir las actuaciones de todos los servidores públicos en Colombia, implica gobernar expuesto y a modo de vitrina, al escrutinio público.

#### 4. CLASIFICACIÓN

Para estos efectos, los conflictos de interés se clasifican en:

##### 4.1. 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.





## 4.2. 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.

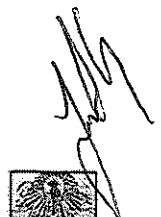

## 4.3. Aparente:

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 interés aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

## 5. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Las siguientes características pueden ayudar a identificar situaciones de conflictos de intereses:

- a. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, éste tiene intereses personales que podría influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- b. 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.
- c. Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- d. Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar



que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

- e. Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

## 6. NORMATIVIDAD

La Constitución Política, sobre la función pública y cómo ejercerla, preceptúa:

**Artículo 6:** “Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones”.

**Artículo 123,** inciso 3: “[...] Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento [...]”.

**Artículo 126:** Acto Legislativo 02 de 2015. Artículo 2°. El artículo 126 de la Constitución Política quedará así:

“Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.

Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior.





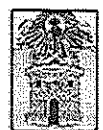
Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera...”.

**Artículo 209:** “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...”

La Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, señala:

**“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."

Además, en la Ley 1437 de 2011 "Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", el principio de imparcialidad y de moralidad establece que:

**"Artículo 3°. Principios.** Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

(...)

3. En virtud del principio de imparcialidad, las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar







*y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.”*

*5. En virtud del principio de moralidad, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.*

## **7. MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS 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 interés 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.

## **8. ¿QUÉ HACER ANTE UN CONFLICTO DE INTERÉS?**

Teniendo en cuenta que una situación de conflicto de interés 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.

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

- a) Analizar los casos sobre conflicto de interés y la conducta sugerida a seguir.
- b) Declare el conflicto de interés.





## 8.1. Analizar los casos sobre conflictos de interés y la conducta sugerida a seguir.

### 8.1.1. Sujetos obligados a declarar conflictos de interés:

Toda persona natural o jurídica que tenga o haya tenido relación laboral o comercial con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, en su calidad de servidor público o contratista y que se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.

### 8.1.2. Clases de parentesco

#### Parentesco por consanguinidad

Es muy importante tener en cuenta 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.

Grados de parentesco por consanguinidad / Civil <sup>1</sup>	
Primer grado	Padre/ madre / hijos
Segundo grado	Hermanos / Nietos / abuelos
Tercer grado	Tíos / sobrinos
Cuarto grado	Primos

Grados de parentesco por afinidad	
Primer grado	Suegros / hijastros
Segundo grado	Cuñados

<sup>1</sup> 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.

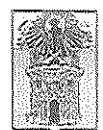




### 8.1.3. Identificar la situación de conflicto de interés

A continuación, se presenta la tipificación de situaciones de conflictos de intereses según la normatividad colombiana:

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/ concepto o consejo fuera de la actuación	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 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.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, 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, art.141 numeral 2
	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
--	---	--	------------------------------------

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
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 tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4
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
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





<p><b>Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro</b></p>	<p>Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11</p>
--	---	---	--

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6</p>
<p><b>Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente</b></p>	<p>Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la</p>	<p>Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012,</p>

*[Handwritten signature]*





	misma cuestión jurídica que él debe resolver.	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.	art.141 numeral 14
--	---	---	--------------------

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
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, su representante 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 cónyuge, compañero permanente o pariente	





	<p>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.</p>	<p>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 penal.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8</p>
--	--	--	---

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
<p><b>Acreedor/ deudor</b></p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10</p>

*[Handwritten signature]*





<b>Antiguo empleador</b>	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
<b>Lista de candidatos</b>	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
<b>Recomendación</b>	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

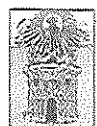
<b>Tipo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)</b>	<b>Fuente normativa</b>
<b>Relación contractual o de negocios</b>	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5







	público.		
<b>Herederos o legatarios</b>	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
<b>Dádivas</b>	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
<b>Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas</b>	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/a permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad 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
<p>Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación</p>	<p>Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p>Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes 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) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2</p>
<p>Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso</p>		<p>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.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3</p>





Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
<b>Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado</b>	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		Ley 144 de 1994, art. 16

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano. Versión 2 (2019). Función pública.

## 8.2. Declarar el conflicto de interés

Sin importar si el conflicto de interés identificado es real, potencial o aparente, el servidor o el particular que cumpla el servicio público deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana (ver tabla), el servidor deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin, artículo 12 de la Ley 1437 de 2011:

- Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior con copia al Jefe de Gestión del Talento Humano, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido y aporte las pruebas de considerarlas necesarias. En caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo.

Ahora bien, teniendo en cuenta las características del conflicto de intereses antes descritos, pueden presentarse situaciones adicionales a las descritas



en las leyes y que también se constituyen en conflicto. Por ello, y como una buena práctica preventiva, se invita a declarar esas otras situaciones.

- 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 lo acepte, deberá, además, determinar el servidor quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de interés.
- 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.

En el evento de que la instancia correspondiente encuentre dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de interés, podrá solicitar asesoría del Proceso de Gestión Legal.

### **8.3. Registro, seguimiento y monitoreo de las declaraciones de conflictos de interés**

Gestión del Talento Humano será el proceso encargado de registrar, archivar y hacer seguimiento de las declaraciones de conflictos de interés realizadas por los empleados de la Institución, guardando estricta reserva y confidencialidad.

Para tales efectos, el Jefe de Talento Humano realizará el debido control, custodia y seguimiento de las declaraciones de conflictos de interés, con el fin de que se siga el procedimiento de Ley mencionado en el acápite anterior.



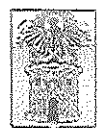


#### 8.4. Registro de los Conflictos de Interés -Ley 2013 de 2019-

Por su parte, la Ley 2013 de 2019, se expidió con el objetivo de dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social mediante la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Esta norma determina que dicho reporte debe realizarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, o en el aplicativo que lo reemplace. De conformidad con el artículo 2 de la citada Ley 2013 de 2019 son sujetos obligados:

- a. Servidores públicos electos mediante voto popular;
- b. Los Magistrados de las Altas Cortes, Tribunales y de la Justicia Especial para la Paz, el Fiscal General de la Nación, fiscales locales, seccionales y jueces de la República,
- c. Los magistrados del Consejo Nacional Electoral;
- d. El Procurador General de la Nación, el Auditor General de la República, el Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República y el Registrador Nacional del Estado Civil;
- e. Los Ministros de Despacho; los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado;
- f. 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;





- g. Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función;
- h. El Presidente de la República;
- i. Al Gerente General del Banco de la República, de las CAR y los Consejos Directivos y Rectores y Directores de las Universidades Públicas;
- j. Los Directivos de las entidades adscritas y vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica;
- k. Embajadores y Cónsules de Colombia en el Exterior.

La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2 de la Ley.

