



**GUÍA PARA GESTIONAR CONFLICTOS DE INTERESES**

# INFORMACIÓN GENERAL

|  |  |
| --- | --- |
| *OBJETIVO* | Establecer los principios para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de las actividades de la Superintendencia de Sociedades. |
| *ALCANCE* | La presente guía está diseñada para que su aplicación sea dirigida a los servidores públicos, quienes desempeñen cargos directivos o de responsabilidad, supervisores de contratos, interventores, así como aquellos que están involucrados en el proceso de gestión contractual dentro de la Entidad, independiente del tipo de vinculación. |
| *RESPONSABLES* | El presente documento será de aplicación para todos los colaboradores de la Superintendencia de Sociedades. |

1. **CULTURA DE INTEGRIDAD**

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), atendiendo las recomendaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, en relación con la promoción de una cultura de la integridad, a través de un sistema completo, señala que mediante la construcción de un Código General de Integridad se unificara la información para todas las entidades gubernamentales, frente a los valores y el manejo de situaciones de conflicto de intereses, permitiendo asegurar un marco integrado de gestión, que incorporara:

* Una serie de valores y principios comunes, según lo dispuesto en el Código General de Integridad.
* Una definición única de conflicto de intereses y directrices sobre cómo identificarlo y resolverlo.
* Directrices sobre razonamiento ético frente a dilemas éticos. (OCDE, 2017, p.66)

El resultado de la incorporación de estas recomendaciones, se ven reflejadas en la construcción de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (DAFP, 2017), liderado por el DAFP, el cual busca que las entidades gubernamentales implementen acciones en siete (7) dimensiones: i) talento humano, ii) direccionamiento estratégico, iii) gestión con valores para resultados, iv) evaluación de resultados, v) información y comunicación, vi) gestión del conocimiento y la innovación y, vii) control interno.

Estos lineamientos se destacan por ser fundamentales para que las entidades fortalezcan su operación y se enmarquen dentro de una Política de Integridad, como base para la realización de su gestión diaria. Dentro de estas dimensiones cabe resaltar la importancia de la dimensión de Talento Humano, la cual se convierte en la base de la política de integridad, puesto que desde allí se busca crear un Código de Integridad, en el cual se describan los valores que permitan reflejar mínimos de integridad, que sean aplicados por los servidores públicos; siendo *“fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades”* (DAFP, 2017, p.26).

Si bien es necesario articular la herramienta dentro de la dimensión de Talento Humano, a través de la Política de Integridad, también es necesario, incluir dentro de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, la implementación de la herramienta de conflicto de intereses, con el fin de que esta herramienta se incorpore como parte de la gestión transversal de la entidad.

1. **POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS**

El conflicto de intereses es aquel 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”[[1]](#footnote-1)*.

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado mediante concepto 2373 del 31 de julio de 2018, respecto al *conflicto de interés* señaló que *“se traduce en una incompatibilidad general, que obliga de manera imperativa y perentoria a todo servidor público a declararse impedido para actuar en un asunto, con miras a salvaguardar la transparencia, imparcialidad y objetividad en su proceder y, en últimas, preservar el interés general”.*

El conflicto de intereses puede ser real, potencial o aparente*[[2]](#footnote-2)*:

* **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, aunque no sea el caso. 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.

Es decir, así no se haya materializado un conflicto de interés real ni potencial, el hecho de no ser transparentado, ocasiona la pérdida de la confianza de la ciudadanía en la imparcialidad del funcionario.

La Superintendencia de Sociedades es un organismo técnico adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, perteneciente a la Rama Ejecutiva del Poder Público, por lo que las actuaciones de sus funcionarios en principio, se enmarcan conforme a lo normado en el procedimiento administrativo previsto en la Ley 1437 de 2011.

No obstante, en desarrollo del postulado de colaboración armónica entre las ramas del poder público, consagrado en el artículo 116 de la Constitución Política, según el cual, es posible *"atribuir función jurisdiccional en materias precisas a determinadas autoridades administrativas";* a la Superintendencia de Sociedades se otorgó poder jurisdiccional, para gestionar algunos de sus propósitos misionales, como por ejemplo, los procedimientos de insolvencia contenidos en la Ley 1116 de 2006.

En ese sentido, los destinatarios de esta guía al momento de identificar un posible conflicto de interés, impedimento, o la posibilidad de ser recusados, deberán analizar además de los hechos, el contexto legal en el que está desempeñando la función por la cual podría eventualmente ser apartado del conocimiento de la actuación y pronunciarse al respecto, atendiendo la disposición legal que lo regula o enmarca, esto es, para el caso de las actuaciones administrativas, lo previsto en la Ley 1437 de 2011 o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y para los procedimientos en los que se cumplen funciones jurisdiccionales, la Ley 1564 de 2012 - Código General del Proceso.

Por su parte, aquellos servidores encargados de cumplir funciones como operadores disciplinarios deberán atender lo dispuesto en la Ley 734 de 2002 o Código Disciplinario Único.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la particularidad que reviste cada una de los eventuales conflictos de interés, impedimentos o recusaciones que puedan ocurrir con ocasión del ejercicio de las funciones encomendadas a quien deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas, pronunciar decisiones definitivas o participar en la administración, supervisión o control de los procesos a cargo de esta entidad.

1. **CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS**

* Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
* 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.
* El conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que con ocasión de su existencia se provoquen irregularidades o corrupción.
* Puede conducir a la ocurrencia de actuaciones fraudulentas y corruptas, si no se declara previamente.
* Afecta el funcionamiento de la Función Pública.
* Genera desconfianza en el desarrollo de la función pública.
* Debe estar previsto en un marco normativo.
* Involucra cualquier servidor público o particular que desempeña una función pública (contratista de prestación de servicios).

1. **CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

Es la herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misión. Por lo tanto, instaura 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.

La Superintendencia de Sociedades adoptó el Código de Integridad que plasma los comportamientos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos y contratistas de la entidad, incorporando los 5 valores del servidor público:

* Diligencia
* Justicia
* Compromiso
* Honestidad
* Respeto

Así mismo, establece los principios éticos concebidos como creencias básicas desde las cuales se erige el sistema de valores al que la persona o grupo se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el servidor público y el colectivo asumen como normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

1. **MARCO GENERAL APLICABLE PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.**

En virtud de lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público o contratista, éste deberá declararse impedido.

Los servidores públicos y contratistas deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o en favorecimiento de terceros, en aquellos asuntos que impliquen competencia con la Superintendencia de Sociedades en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés. La duda respecto a la configuración de un posible conflicto de interés no exime de la obligación de abstenerse de participar en alguna actividad.

Los Conflictos de Interés se pueden constituir en diversos escenarios, por lo que los servidores públicos y contratistas en desarrollo de los principios de transparencia e imparcialidad, deben estar atentos a su posible configuración, a fin de identificarlos y reportarlos de forma inmediata.

Es así como, atendiendo lo establecido en la norma precitada, el impedimento y la recusación, son aplicables en todo trámite de sustanciación de actuaciones administrativas, realización de investigaciones, práctica de pruebas, pronunciamiento de decisiones etc. Las normas contenidas en la Ley 1437 de 2011 se aplican en todos los casos en los que no exista una regulación específica sobre la materia. En el evento de que existan procedimientos especiales primarán éstos por sobre las normas generales contenidas en la Ley 1437 de 2011.

1. **TIPIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA.**

La Superintendencia de Sociedades rechaza, condena y prohíbe que sus servidores públicos y todos aquellos vinculados con la Entidad incurran en cualquiera de las siguientes prácticas, que normativamente se encuentran identificada como conflicto de interés[[3]](#footnote-3):

| 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[[4]](#footnote-4); Ley 1952 de 2019 art. 40; Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1. |
| 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[[5]](#footnote-5); Ley 1952 de 2019 art. 40; 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[[6]](#footnote-6); Ley 1952 de 2019 art. 40. |
| 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[[7]](#footnote-7); Ley 1952 de 2019 art. 40; 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[[8]](#footnote-8); Ley 1952 de 2019 art. 40; Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9. |
| 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[[9]](#footnote-9); Ley 1952 de 2019 art. 40; Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11. |
| Litigio o 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. |
| 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[[10]](#footnote-10); Ley 1952 de 2019 art. 40; 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 penal. | Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7; Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 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[[11]](#footnote-11); Ley 1952 de 2019 art. 40; Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10. |
| 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. |
| 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. |
| 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. |
| 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. |
| 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[[12]](#footnote-12); Ley 1952 de 2019 art. 40; Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13. |
| 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[[13]](#footnote-13); Ley 1952 de 2019 art. 40. |
| 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. |
| Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación | 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 | 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. | Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2. |
| Parientes en una de las entidades públicas que concurran al respectivo proceso |  | 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 concurran al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado. | Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3. |

* 1. **Impedimentos y Recusaciones.**

El Consejo de Estado define los impedimentos como *“(…) aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad, concepto este que 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.”[[14]](#footnote-14)*

Por otra parte, la Corte Constitucional[[15]](#footnote-15) ha manifestado que *“(…) La jurisprudencia colombiana ha destacado el carácter excepcional de los impedimentos y las recusaciones y por ende el carácter taxativo de las causales en que se originan, lo cual exige una interpretación restrictiva de las mismas: Técnicamente, el impedimento es una facultad excepcional otorgada al juez para declinar su competencia en un asunto especifico, separándose de su conocimiento, cuando considere que existen motivos fundados para que su imparcialidad se encuentre seriamente comprometida”.*

Así mismo, la Corte Constitucional ha diferenciado el impedimento de la recusación, así:

*“Diferencia el impedimento de la recusación en que el primero tiene lugar cuando el juez, ex officio, es quien decide abandonar la dirección del proceso, en tanto que el segundo se produce a iniciativa de los sujetos en conflicto, ante la negativa del juez de aceptar su falta de aptitud para presidir y decidir el litigio. Así, dentro del propósito fundamental de la función judicial de impartir justicia a través de diversos medios, “la administración de justicia debe descansar siempre sobre dos principios básicos que, a su vez, se toman esenciales: la independencia y la imparcialidad de los jueces”, principios que se garantizan a través de las causales de impedimentos y recusaciones reguladas por el legislador”.* [[16]](#footnote-16) *(Negrillas fuera del texto).*

De acuerdo con lo anterior, el ordenamiento jurídico colombiano consagra los *impedimentos* y *recusaciones c*omo mecanismos para preservar la imparcialidad y la independencia del funcionario que conoce un proceso.

La Ley 1437 de 2011 establece en el artículo 11 establece que *“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 las siguientes causales:

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.
17. **TRÁMITE DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

Durante el proceso de vinculación de un servidor público y contratación por prestación de servicios, se deberá diligenciar el *formato GTH-F-088 Declaración de conflicto de intereses*, el cual permitirá indagar si la persona tiene algún tipo de conflicto frente a: i) la entidad, ii) las funciones que desempeñará dentro de su cargo, iii) participación en sociedades y/o actividades económicas, iv) grados de consanguinidad y, v) otro tipo de conflictos.

El formato de declaración de conflicto de intereses será entregado por el Grupo de Administración de Personal y el Grupo de Contratos para que sea diligenciado por la persona que ingresará a la Entidad respectivamente, una vez diligenciado deberá reposar con los documentos aportados para su vinculación.

Esta declaración deberá ser actualizada anualmente junto con la declaración de bienes y rentas.

En caso de que el servidor público o contratista se enfrente a una situación de conflicto de intereses y haya diligenciado el formato de declaración, tendrá que volver a diligenciar el formato, con el fin de informar a su jefe inmediato del posible caso de conflicto de intereses, y así iniciar el proceso que se describe a continuación:

**Servidores Públicos**

Se puede tramitar a través de la *Declaración de Impedimento y Recusación*.

***Trámite de la Declaración de Impedimento:***

Cuando un servidor público de la Superintendencia de Sociedades encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, deberá Informarlo de manera inmediata y por escrito a su superior, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 1437 de 2011 así:

* En caso de impedimento, el servidor deberá enviar dentro de los 3 días siguientes a su conocimiento del hecho por escrito a su jefe inmediato en el *formato GTH-F-088 Declaración de conflicto de intereses.*
* El jefe inmediato decidirá de plano sobre el impedimento dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio, el cual no podrá ser mayor a los 10 días siguientes a la fecha de su recibo.
* Si se declara el impedimento, el jefe inmediato a través de memorando comunicará la decisión al servidor público incurso en la causal de conflicto de interés, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo. Así mismo, el jefe inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.
* En caso que el Jefe inmediato previa consideración del impedimento declarado voluntariamente por el servidor público determine que no se configura el conflicto de interés, deberá informar formalmente la decisión adoptada el servidor público con el fin que este continúe prestando la función respectiva.
* En caso de que el Jefe inmediato superior no se encuentra en posición de resolver el conflicto, convocará al Jefe de Oficina Asesora Jurídica, al Coordinador del Grupo de Desarrollo del Talento Humano y al Secretario General de la entidad, con el fin de estudiar y tomar una decisión en relación con la situación presentada por el servidor público.

***Trámite de Recusación:***

Cuando se presente una recusación, respecto del ejercicio funcional de un servidor público de la Superintendencia de Sociedades, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

* El recusante deberá realizar solicitud formal acompañada de las pruebas y/o documentos que permita demostrar la causal invocada.
* El recusado dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación, manifestará formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su Jefe Inmediato.
* Si el jefe inmediato considera que el servidor público está incurso en una causal de conflicto de interés, mediante memorando comunicará la decisión al servidor público, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo. Así mismo, el jefe inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada
* El jefe inmediato decidirá de plano la recusación dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los 10 días siguientes a la fecha de su recibo.

***Contratistas:***

* Cuando un contratista de la Superintendencia de Sociedades encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su supervisor, de conformidad con lo dispuesto en el art 12 de la Ley 1437 de 2011, a través del *GTH-F-089 Declaración de intereses particulares del servidor público o contratista.*
* En el evento en que cualquier persona manifieste que un contratista está incurso en una causal de conflicto de interés, el contratista deberá manifestar si acepta o no la causal invocada, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de su formulación, presentando la correspondiente justificación, que deberá ser remitida a su supervisor.
* El supervisor del contrato deberá reportar la causal de conflicto de interés ante la Secretaría General como ordenadora del gasto, quien decidirá de plano la causal invocada dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio, término que no podrá ser mayor a los 10 días siguientes a la fecha de su recibo.
* Si es declarado el conflicto de interés, la Secretaría General como ordenadora del gasto, mediante memorando, comunicará la decisión adoptada al supervisor del contrato y al contratista. Así mismo, en dicho documento deberá reasignar la ejecución de la actividad a un contratista cuyo objeto contractual guarde relación con la actividad respectiva.
* Aunado a lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el art 12 de la de la Ley 1437 de 2011 *“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”.*

1. **INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES**

Tanto los servidores públicos, como los contratistas de la Superintendencia de Sociedades, están obligados de reportar inmediatamente el conflicto de interés en donde se vean involucrados, por lo que en caso de no poner en conocimiento los hechos que dan origen a un conflicto de interés, se constituirá falta disciplinaria acorde con lo señalado en el Artículo 23[[17]](#footnote-17) de la Ley 734 de 2002[[18]](#footnote-18).

1. **SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS POSIBLES CASOS DE CONFLICTOS DE INTERESES**

Se realizará un seguimiento y monitoreo de los casos de conflicto de interés, para lo cual semestralmente los jefes de grupos, oficinas, dirección, deben realizar seguimiento a estos casos y presentar un informe al Grupo de Desarrollo del Talento Humano, con el fin de que este grupo pueda realizar un seguimiento acerca de los casos que se denuncien o se declaren y poder contar con un registro de los casos de conflictos de intereses a los cuales la entidad se enfrenta. El mencionado informe debe contener lo siguiente:

* Nombre del servidor público.
* Área, Oficina o Dirección en la que trabaja.
* Descripción breve del caso.
* Clasificación del conflicto: Real, Potencial, Aparente.
* Nombre del jefe inmediato.
* Fecha de declaración: fecha en la que el servidor público realizó la declaración de conflicto de intereses.

El monitoreo y seguimiento periódico de los casos de conflicto de intereses contribuye a la prevención y consolidación de una cultura de integridad, donde se refleja la transparencia tanto de la entidad como de los servidores públicos y contratistas.

1. **APROPIACIÓN CULTURA DE DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

Con el fin de minimizar los riesgos asociados al conflicto de intereses, es necesario trabajar en dos objetivos que permitan establecer los lineamientos claros para prevenir los casos de conflictos y promover su declaración, así como el conocimiento de las denuncias, las investigaciones y sanciones en caso de comprobar el conflicto según la ley.

Asimismo, el colaborador al declarar el conflicto se protege evitando alguna investigación y/o proceso de sanción, creando una cultura de declaración, donde el servidor no se sienta intimidado por reconocer que tiene un conflicto de interés, sino que por el contrario, tenga la convicción que al declarar la existencia de un conflicto, está previniendo un riesgo, el cual puede afectar su carrera profesional en el servicio público, su imagen y la imagen de la entidad.

La Secretaría General a través del Grupo de Desarrollo de Talento Humano realizará capacitación a los servidores públicos en materia de conflicto de intereses en los siguientes momentos:

* En el momento de la inducción del colaborador, se le dará a conocer qué es un conflicto de intereses, con el fin de tener claridad qué tipo de situación podría considerarse como tal.
* Anualmente, deberán realizarse campañas orientadas a generar cultura de declaración de conflicto de intereses dentro de la entidad y que permita recordar la importancia de manifestar si existe o no un conflicto de intereses.

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **VERSIÓN DEL DOCUMENTO** | **VIGENCIA**  **DESDE:** | **VIGENCIA**  **HASTA:** | **DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS REALIZADOS** | **RESPONSABLE** |
| 001 | 11/11/2020 |  | Creación de la Guía de Conflictos de Interés al interior de la Entidad. | Secretaria General |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Elaboró: Funcionario Grupo de Desarrollo de Talento Humano | **Revisó**: Coordinadora Grupo de Desarrollo de Talento Humano | Aprobó: Secretaria General |
| Fecha: 28 de Septiembre de 2020 | Fecha: 26 de Octubre de 2020 | Fecha: 11 de noviembre de 2020 |

1. Guía de Administración Pública, Conflictos de Interés de Servidores Públicos, Versión 2, febrero de 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública. [↑](#footnote-ref-1)
2. 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-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial [Fecha de consulta 30 de julio de 2018]. Citado en Guía de Administración Pública, Conflictos de Interés de Servidores Públicos, Versión 2, febrero de 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública. [↑](#footnote-ref-2)
3. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, Versión 2, Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, Función Pública, Julio 2019, págs. 14-21. [↑](#footnote-ref-3)
4. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-4)
5. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-5)
6. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-6)
7. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-7)
8. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-8)
9. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-9)
10. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-10)
11. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-11)
12. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-12)
13. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-13)
14. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección 3 sentencia de fecha 24 de enero de 2002, CP Germán Rodríguez Villamizar. [↑](#footnote-ref-14)
15. Corte Constitucional, Sentencia C- 881/11, Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo [335](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0906_2004.htm#335) de la Ley 906 cíe 2004 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal”, MP Luis Ernesto Vargas Silva. [↑](#footnote-ref-15)
16. Corte Constitucional, Sentencia C-[600](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/c-600_1911.htm#Inicio)/11, Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo [150](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_procedimiento_civil.htm#150) numerales 7, 8, 10  11, 13,y 14 (parciales) del Código de Procedimiento Civil, MP. Maria Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-16)
17. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019_pr006.html#265) de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-17)
18. La Ley 1952 de 2019, por la cual deroga la Ley 734 de 2002, en su artículo 242 establece: *“FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria y da lugar a acción e imposición de la sanción correspondiente el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes. Constituyen faltas gravísimas las contempladas en este código.”*. [↑](#footnote-ref-18)