

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Historia de revisiones.

Versión	Fecha	Por	Resumen de Cambios
01	24/09/2024	Milena Farina Rodríguez Flórez Profesional de Planeación	Versión inicial del documento

Aprobación.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre: Milena Farina Rodríguez Flórez	Nombre: Román Fernando Gómez Marín	Nombre: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI)
Cargo: Profesional de Planeación	Cargo: Líder de Planeación	Cargo: N.A.
Fecha: 12/07/2024	Fecha: 06/09/2024	Fecha: 24/09/2024

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

*La versión vigente y controlada de este documento está publicada para su consulta en el repositorio documental dispuesto para ello en la intranet corporativa de Teleantioquia. Toda copia (física o electrónica) diferente a la allí publicada debe considerarse **COPIA NO CONTROLADA**, y es responsabilidad de quien lo utiliza asegurarse que está haciendo uso de una edición actualizada del mismo.*

Tabla de contenido

1. Objetivo.....	3
2. Resultados esperados.....	3
3. Alcance.....	3
4. Definiciones.....	3
5. Contexto.....	6
6. Declaración general de la política.....	7
7. ¿Qué es un conflicto de intereses?	8
8. Grados de parentesco.....	8
9. Características de los conflictos de intereses.....	10
10. Tipos de conflictos de intereses.....	10
10.1. Real.....	10
10.2. Potencial.....	10
10.3. Aparente.....	11
11. ¿Cómo se identifica un conflicto de intereses?	11
12. Situaciones en las que se podrían presentar conflictos de intereses.....	12
13. Lineamientos generales.....	12
14. Responsabilidades frente a la gestión de conflictos de intereses.....	14
15. Anexo 1 – Guía para tipificar situaciones de conflicto de intereses.....	17

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

1. Objetivo.

Establecer los lineamientos generales para reconocer las situaciones en las que los intereses personales de los colaboradores de Teleantioquia pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidas, gestionadas y resueltas en forma preventiva.

2. Resultados esperados.

- ✓ Promoción entre los servidores públicos de Teleantioquia de una cultura de integridad que establezca prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que deben estar destinadas sus actividades y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.
- ✓ Preservar la buena imagen y las buenas relaciones de la entidad con la ciudadanía y con sus grupos de valor.
- ✓ Fortalecimiento de relaciones de confianza entre la entidad sus grupos de valor, que promuevan la transparencia como valor indispensable y eje fundamental de las actuaciones.
- ✓ Diferenciar los tipos de conflicto que se generan en el servicio público, así como las formas de intervención de acuerdo con estas modalidades.
- ✓ A través de la política razonar moralmente, evaluar, ponderar o decidir cómo actuar ante un determinado problema, reto, conflicto o dilema.
- ✓ Lineamientos adoptados para la identificación y manejo de hechos asociados al conflicto de intereses.

3. Alcance.

Esta política está dirigida a, y debe ser cumplida íntegramente por, todos los asociados, directivos, empleados de planta y temporales (en adelante “Colaboradores”) y contratistas de prestación de servicios, y en general por todas aquellas personas que actúen en nombre, por cuenta y en representación de Teleantioquia.

4. Definiciones.

- **Administradores:** son administradores el representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones de conformidad con lo establecido en los artículos 22, 26 y 27 de la Ley 222 de 1995 y demás normas que la complementen o modifiquen.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

- **Alta dirección¹:** conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la alta dirección o gerencia de una entidad pública está compuesta por quienes ocupan los cargos del nivel directivo que, dentro de la estructura organizacional (organigrama) de la misma, dependen directamente del representante legal.
- **Asociados:** son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad o empresa unipersonal a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.
- **Circular Básica Jurídica (CBJ):** es la Circular Básica Jurídica No. 100-000005 de 2017 de la Superintendencia de Sociedades, incluyendo sus modificaciones.
- **Código de integridad:** 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 la labor misional. 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.
- **Conflicto de intereses²:** hace referencia a aquellas situaciones de orden moral y económico que pueden impedirle a un servidor público actuar en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares en los grados indicados en la ley, sus amigos, conocidos o asociados se vean igualmente beneficiados. 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 derecho³.
- **Contratista:** se refiere, en el contexto de un negocio o transacción, a cualquier tercero que preste servicios a una empresa o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con la empresa.

¹ Los roles que componen la alta dirección se establecieron a partir de los conceptos contenidos en el "*Manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión*", versión 5 (2023) del DAFP, sección 7.1. "*Alcance de esta dimensión*" (de control interno), pp. 119.

² Definición tomada del "*Estudio de casos sobre el Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses en los Consejos Municipales*", elaborado por Transparencia por Colombia en el año 2011.

http://transparenciacolombia.org.co/conflictointeresesconsejos/pdf/conflicto_intereses.pdf

³ Consejo de estado, sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo, Radicación núm.: 440012331000200400684 01 del 27 de enero de 2005.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

- **Corrupción:** de manera general la corrupción se puede definir como el abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones⁴. Este detrimento del patrimonio público implica la disminución, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público⁵.
- **DAFP:** sigla para designar al Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Empleado:** es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios a una Empresa o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas.
- **Función pública**⁶: se entiende por Función Pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural o en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.
- **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.
- **Integridad**⁷: la aceptación y la correspondiente adhesión a los valores, principios y normas éticas compartidos, para dar prioridad y defender el interés público por encima de los intereses privados.
- **Oficial de cumplimiento PTEE (ODC PTEE):** persona natural designada por el canal para hacerse responsable de liderar, administrar y verificar el cumplimiento del PTEE, para lo cual debe cumplir las funciones y obligaciones establecidas en el Capítulo XIII de la CBJ y en el manual del PTEE institucional.
- **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). Desde la nueva concepción traída por la Corte Constitucional en Sentencia C-336/16 y el Código de infancia y adolescencia, **no existe diferencia entre el parentesco civil y de**

⁴ Tomada de la “*Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa*”, (2014), de la Corporación Transparencia por Colombia. Esta definición es promovida por el movimiento internacional de lucha contra la corrupción, Transparencia Internacional.

⁵ Ley 734 de 2002. Código Único Disciplinario. Artículo 38, parágrafo 2.

⁶ Definición recogida en la Ley Modelo de la OEA para la declaración de intereses, ingresos, activos y pasivos de quienes desempeñan funciones públicas. Puede consultarse en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_declaracion.pdf.

⁷ <https://www.oecd.org/daf/ca/Guidelines-Anti-Corruption-Integrity-State-Owned-Enterprises-ES.pdf>.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

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.

- **Parentesco por afinidad:** es la relación que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47 código civil).
- **Parentesco por consanguinidad:** la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz familiar, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35 código civil).
- **Programa de transparencia y ética empresarial (PTEE):** es el documento que recoge la política de cumplimiento y los procedimientos específicos a cargo del oficial de cumplimiento encaminados a poner en funcionamiento la política de cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción o los riesgos de soborno transnacional que puedan afectar a una entidad supervisada, conforme a la matriz de riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas en el Capítulo XIII de la CBJ.
- **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.
- **Servidor público:** son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad.
- **Supervisor:** es el servidor público designado para hacer el seguimiento técnico, administrativo, presupuestal y jurídico, sobre el cumplimiento del objeto y alcance de un contrato.

5. Contexto.

El conflicto de intereses para los servidores públicos de Colombia se encuentra regulado en la Constitución Política, la normativa vigente, convenciones internacionales a las que ha adherido el país y, en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas.

En los últimos años la preocupación por mejorar el comportamiento ético y la gestión íntegra en el servicio público llevó a que instituciones internacionales y de la sociedad civil como Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Transparencia Internacional hayan desarrollado estudios sobre la importancia de trabajar por reforzar

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

las capacidades del aparato institucional y de los servidores públicos en esta materia como medidas preventivas.

Consciente de la importancia de la integridad como elemento transversal de la gestión de las instituciones, Teleantioquia define su política institucional para la gestión de conflictos de intereses buscando fortalecer la promoción de la integridad como atributo fundamental del servicio público en el canal.

6. Declaración general de la política.

Teleantioquia, como entidad comprometida con la promoción y aplicación de altos estándares éticos, de integridad y de transparencia en todas sus actividades incorpora los lineamientos y estándares presentados en este documento para brindar a sus asociados, directivos, colaboradores y contratistas herramientas para que identifiquen y gestionen situaciones en las que podrían verse inmersos, en las cuales los intereses propios del servicio público entran en conflicto sus intereses particulares y directos.

Teleantioquia entiende que los conflictos de intereses son fenómenos cotidianos en la vida de las personas y de las instituciones, que reflejan los dilemas que se presentan o podrían presentarse cuando es necesario tomar decisiones para elegir entre acciones alternativas que eventualmente generarían beneficios diferenciales para una u otra parte, por lo cual solamente se consideran actos de corrupción cuando se ocultan o no se revelan.

Así mismo, considerando que los conflictos de intereses no son ajenos a la dinámica de la actividad del canal, y en cumplimiento de los principios instituidos en su código de integridad, establece que éstos deben ser declarados siempre, sin excepción, y posteriormente analizados y manejados de una manera oportuna y adecuada, para que los principios éticos que están inmersos en las relaciones entre quienes están involucrados no se vean afectados.

Buscando fortalecer este compromiso institucional con la gestión transparente y oportuna de los conflictos de intereses, la alta dirección del canal se compromete a:

- Liderar y promover una cultura de integridad, ética y transparencia en toda la entidad.
- Implementar procedimientos de control para el reporte y seguimiento de los conflictos de intereses.
- Realizar periódicamente la declaración de intereses privados a través de los mecanismos establecidos.
- Informar todas las situaciones de conflicto de intereses en las que se encuentren inmersos.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

- Incluir dentro del plan de capacitación anual de la entidad el tema de conflictos de intereses, donde se puedan identificar las inhabilidades e incompatibilidades generales, así como el manejo de conflictos, sensibilizando y estableciendo un conducto regular a seguir en caso de presentarse.
- Liderar una estrategia de comunicación adecuada, para divulgar entre colaboradores, contratistas, asociados y directivos la política, controles y procedimientos para la gestión de los conflictos de intereses.
- Socializar el procedimiento institucional que se debe seguir para declarar un conflicto, y promover su estricta aplicación.

7. ¿Qué es un conflicto de intereses?

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario, ley 734 de 2002⁸, y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1437 de 2011, los cuales señalan que éste surge *“cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público(...)”*, es decir, el conflicto de intereses surge cuando el directivo, colaborador o contratista tiene que tomar ciertas decisiones sobre las actividades que desempeña en su trabajo que pueden afectar sus intereses privados, debido a que se encontraría influenciado por situaciones de índole personal para hacerlo o no.

Estas situaciones personales pueden estar directamente asociadas con intereses propios, de sus familiares, amigos y/o socios cercanos. Asimismo, pueden estar asociadas con otro tipo de intereses como los profesionales, comerciales o relativos a expectativas que en un futuro podría generar beneficios extra, sean estos por concepto económico o de alguna promoción laboral.

El Código Único Disciplinario indica además que *“todo servidor público o contratista 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”*.

8. Grados de parentesco.

Los grados de consanguinidad y afinidad son distancias de parentesco que se establecen entre dos miembros de una familia. Los grados de consanguinidad se determinan con aquellos parientes con los que se tiene una relación de ascendencia o descendencia natural. Los grados de afinidad son aquellos que se establecen con la familia del cónyuge

⁸ Modificada por el artículo 44 de la ley 1952 de 2019.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

y respetan las mismas líneas ascendentes y descendientes de los grados de consanguinidad.

Los grados de consanguinidad y afinidad se determinan utilizando la línea directa, la cual puede ser ascendente o descendente, y la línea colateral.

Línea directa: Hace referencia al grado de relación existente entre familiares, con quienes se puede establecer una relación de sangre directa es decir de miembro a miembro, como la que se define entre padres-hijos.

Línea colateral: Se refiere al parentesco que se tiene con personas que no descienden o ascienden directamente, sino que dependen de algún descendiente o ascendiente directo, como por ejemplo los tíos, sobrinos, primos, etc.

Grado	Parentesco por consanguinidad		Parentesco por afinidad
	Línea directa	Línea colateral	
1°	- Padre y madre. - Hijos e hijas.		- Padre y madre del cónyuge o compañero(a) permanente (suegros). - Hijos e hijas propios de su cónyuge o compañero(a) permanente que no sean suyos.
2°	- Abuelos y abuelas. - Nietos y nietas.	- Hermanos y hermanas.	- Abuelos y abuelas del cónyuge o compañero(a) permanente. - Nietos y nietas del cónyuge o compañero(a) permanente. - Hermanos y hermanas del cónyuge o compañero(a) permanente (cuñados).
3°	- Bisabuelos y bisabuelas. - Bisnietos y bisnietas.	- Sobrinos y sobrinas. - Tíos y tías.	- Bisabuelos y bisabuelas del cónyuge o compañero(a) permanente. - Bisnietos y bisnietas del cónyuge o compañero(a) permanente. - Sobrinos y sobrinas del cónyuge o compañero(a) permanente. - Tíos y tías del cónyuge o compañero(a) permanente.
4°	- Tatarabuelos y tatarabuelas. - Tataranietos y tataranietas.	- Primos hermanos. - Tíos abuelos y tías abuelas.	- Tatarabuelos y tatarabuelas del cónyuge o compañero(a) permanente. - Tataranietos y tataranietas del cónyuge o compañero(a) permanente. - Primos hermanos del cónyuge o compañero(a) permanente. - Tíos abuelos y tías abuelas del cónyuge o compañero(a) permanente.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

9. Características de los conflictos de intereses⁹.

Las siguientes características pueden utilizarse como guía para identificar situaciones que constituyen conflictos de intereses:



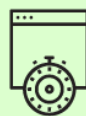
Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influir negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.



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.



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.



Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.



Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.



Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

10. Tipos de conflictos de intereses¹⁰.

Se han identificado tres tipos de conflictos de intereses:

10.1. Real.

Se presenta cuando el servidor público 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.

10.2. Potencial.

Cuando el servidor público tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en

⁹ Construcción propia a partir de la “**Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano**”, versión 2 (2019), del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), documento EX-851000. PP 11-12.

¹⁰ Tomado del DAFP. 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#cuandoun-conflicto-de-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial> [Fecha de consulta 30 de julio de 2018].

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

Teleantioquia	POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	Código: PO-851000 Versión: 01 Fecha: 24/09/2024 Página 11 de 22
----------------------	--	--

la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

10.3. 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 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 tipo¹¹:

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.

11. ¿Cómo se identifica un conflicto de intereses?

Con base en las definiciones anteriormente descritas, la siguiente tabla ayuda a identificar un conflicto de intereses:

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Se tiene un interés particular que podría influir en las obligaciones como servidor público.		No se tiene interés particular que pueda influir en las obligaciones como servidor público.
Decisión profesional del servidor público	Ya se está inmerso en una situación en la que se tiene que tomar la decisión.	Aún no se está inmerso en la situación en la que se tiene que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro.	Se está inmerso en una situación en la que se tiene que tomar una decisión, y alguien puede concluir razonablemente que existe un interés particular que podría influir.

¹¹ Tabla tomada de DAFP: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>. 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#cuandoun-conflicto-de-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial> [Fecha de consulta 30 de julio de 2018].

DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN

12. Situaciones en las que se podrían presentar conflictos de intereses.

En el marco jurídico colombiano se encuentran identificadas, en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas, las situaciones de conflicto de intereses ante las cuales se pueden ver avocados los servidores de las ramas ejecutiva, legislativa, judicial y de los órganos de control del estado.

El DAFP consolidó una tabla de tipificación¹² de estos casos, la cual se presenta a modo de guía en el [Anexo 1](#) de este documento, para que sirva de ayuda en aclarar las diferentes situaciones en las que puede estar inmerso un colaborador, contratista, asociado o directivo del canal.

13. Lineamientos generales.

Se relacionan a continuación las directrices y medidas de autorregulación que deben seguir los asociados, directivos, colaboradores y contratistas vinculados con Teleantioquia, en materia de identificación y gestión de conflictos de intereses:

- Los asociados, directivos, colaboradores y contratistas de Teleantioquia deben actuar guiados por los principios éticos y los valores institucionales del canal, y sus decisiones deben estar enmarcadas bajo los deberes de diligencia, lealtad e imparcialidad.
- El hecho de que un asociado, directivo, colaborador o contratistas del canal se encuentre inmerso en una situación de conflicto de intereses no implica, de facto, que éste haya incurrido en un acto ilegal; no obstante, esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta infractora de la ley en ejercicio de sus obligaciones, es decir, en un acto de corrupción.
- Es responsabilidad de los asociados, directivos, colaboradores y contratistas tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses, según las disposiciones contenidas en esta Política y siguiendo los procedimientos establecidos por el canal. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses no los exime de la obligación de abstenerse de participar en actividades y decisiones relacionadas con dichos conflictos.
- La identificación y gestión de conflictos de intereses deberá realizarse de conformidad con el procedimiento que Teleantioquia ha establecido para ello, el cual se detalla en el documento controlado *PR-851000 Administración de conflictos de intereses*, del SIG institucional.
- Los asociados, directivos, colaboradores y contratistas de Teleantioquia deberán, sin excepción, informar las situaciones de conflicto de intereses en que eventualmente

¹² Ver [Nota 9](#).

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

podieran estar inmersos al momento de su vinculación o nombramiento, y actualizar esta declaración periódicamente, de forma anual.

- Además de la declaración inicial, los asociados, directivos, colaboradores y contratistas deberán informar, de forma inmediata y en el momento de advertirla, cualquier posible situación que potencialmente pueda traducirse en un conflicto de intereses en que se vean inmersos durante el ejercicio de sus responsabilidades.
- Una vez declarado o informado un conflicto de intereses, este debe ser resuelto por el responsable designado. La resolución implica analizar y evaluar la declaración y comprobar si la situación descrita configura un conflicto de intereses, para lo cual podrá solicitar asesoría y acompañamiento por parte de la Secretaría General y/o la Oficina de Control Interno. En caso de determinar que efectivamente existe un conflicto de intereses, proclamará a quien hizo la declaración impedido para actuar en el asunto o decisión bajo análisis y establecerá las medidas que se deben adelantar para el manejo de este.
- En caso que, por las características específicas del asunto o su grado de complejidad, el responsable designado no pueda establecer con certeza la existencia de un conflicto de intereses, podrá escalarlo a un responsable de segundo nivel que deberá resolverlo definitivamente.
- La competencia para resolver los conflictos de intereses declarados en el canal se detalla en el siguiente cuadro:

Declarante	Responsable resolución 1° nivel	Responsable resolución 2° nivel
Servidores públicos	Superior jerárquico: Director, Líder o Jefe a cargo del área donde se desempeña.	Comité institucional de coordinación de control interno (CICCI)
Trabajadores en misión (temporales)	Supervisor del contrato	
Contratistas		
Secretario General, Directores, Líderes, Jefes y Coordinadores que dependen de la Gerencia	Comité institucional de coordinación de control interno (CICCI)	Junta Administradora Regional (JAR)
Gerente	Junta Administradora Regional (JAR)	N.A.
Miembros de la JAR y sus delegados		

- Se entenderán como infracciones a esta política, y a las disposiciones del PTEE institucional, todas aquellas actuaciones en las cuales se constituyan conflictos de intereses conocidos y no reportados intencionalmente, o se suministre información falsa o engañosa en las declaraciones de conflictos de intereses que pueda requerir el canal.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

- Todo colaborador, contratista, directivo o asociado de Teleantioquia que tenga información sobre posibles situaciones de conflicto de intereses relacionadas con la entidad, y que no hayan sido declaradas oportunamente, debe reportarlas al Oficial de Cumplimiento PTEE y a la Oficina de Control Interno del canal, a través de los mecanismos institucionales definidos para ello.

14. Responsabilidades frente a la gestión de conflictos de intereses¹³.

Línea de defensa	Responsable	Responsabilidades
Estratégica	Alta dirección¹⁴: <ul style="list-style-type: none"> • Gerente • Secretario general • Directores • Líderes de área • Jefes • Coordinadores que dependen del Gerente 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir e impartir los lineamientos generales para la administración del conflicto de intereses en la entidad. 2. Definir y realizar seguimiento a los controles institucionales para el reporte y tratamiento de los conflictos de intereses. 3. Identificar y declarar, al momento de su vinculación o nombramiento y luego periódicamente, las situaciones de conflicto de intereses en que eventualmente pudieran estar inmersos. 4. Informar, de forma inmediata y en el momento de advertirla, cualquier posible situación emergente que pueda traducirse en un conflicto de intereses en que se vean inmersos durante el ejercicio de sus responsabilidades.
	Comité institucional de coordinación de control interno (CICCI)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar, aprobar y evaluar la política para la gestión de conflictos de intereses. 2. Analizar y resolver los conflictos de intereses declarados por los integrantes de la alta dirección del canal, con excepción del (de la) Gerente, cuya resolución compete a la Junta Administradora Regional. 3. Escalar ante JAR la resolución de los conflictos de intereses declarados por los integrantes de la alta dirección del canal que, por sus características o grado de complejidad, no pueda resolver directamente. 4. Resolver, como instancia de segundo nivel, los conflictos de intereses declarados por colaboradores y contratistas, o por los empleados de éstos, y que, por sus características o grado de complejidad, no pudieron ser resueltos por los responsables iniciales. 5. Realimentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los ajustes que se deben realizar frente a la metodología para administración del conflicto de intereses. 6. Asegurar la difusión, en todos los niveles de la entidad, de la presente política institucional, de tal forma que cada una de las tres líneas de defensa conozcan claramente los niveles de responsabilidad y autoridad que posee frente a la gestión del conflicto de intereses.
	Comité institucional de gestión y desempeño (CIGD)	Analizar, evaluar y aprobar la metodología para la administración de conflictos de intereses y aplicar mejoras para la misma.
Primera línea	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados de planta • Trabajadores en misión • Contratistas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y declarar, al momento de su vinculación o nombramiento y luego periódicamente, las situaciones de conflicto de intereses en que eventualmente pudieran estar inmersos. 2. Informar, de forma inmediata y en el momento de advertirla, cualquier posible situación emergente que pueda traducirse en un conflicto de intereses en que se vean inmersos durante el ejercicio de sus responsabilidades. 3. Reportar al ODC PTEE y a la Oficina de Control Interno (tercera línea) posibles situaciones de conflicto de intereses de las que tengan conocimiento, y que no hayan sido informadas oportunamente por los responsables.

¹³ Construcción propia a partir de los lineamientos enunciados en la “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*”, versión 2 (2019), y el “*Manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión*”, versión 5 (2023), del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así como de la “*Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa*”, (2014), de la Corporación Transparencia por Colombia.

¹⁴ Ver [Nota 1](#).

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

Línea de defensa	Responsable	Responsabilidades
	Secretaría General	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar la declaración inicial por parte de los miembros de la JAR, y sus delegados, de las situaciones de conflicto de intereses en que eventualmente pudieran estar inmersos, así como la frecuencia de actualización de esta información. 2. Custodiar la documentación derivada o generada de las actuaciones adelantadas relacionadas con el conflicto de intereses de los miembros de la JAR, y sus delegados, e incorporarlas en las respectivas actas de las sesiones. 3. Custodiar la documentación derivada o generada de las actuaciones adelantadas relacionadas con el conflicto de intereses de los contratistas del canal e incorporarla en los expedientes contractuales. 4. Capacitar, acompañar y asesorar, en el análisis y resolución de los conflictos de intereses de colaboradores y contratistas, a los responsables designados para ello. 5. Apoyar a la Coordinación de Gestión Humana en la identificación de actividades y cargos vulnerables a la configuración de conflictos de intereses.
	Supervisores de contratos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar y resolver los conflictos de intereses declarados por los contratistas bajo su supervisión, o por sus empleados. 2. Escalar ante el CICCI la resolución de los conflictos de intereses declarados por los contratistas bajo su supervisión o por sus empleados que, por sus características o grado de complejidad, no puedan resolver directamente. 3. Verificar la declaración inicial por parte de los contratistas, o por sus empleados, de las situaciones de conflicto de intereses en que eventualmente pudieran estar inmersos, así como la frecuencia de actualización de esta información.
	Coordinación de Gestión humana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a los servidores públicos y demás colaboradores del canal qué es conflicto de intereses, y sus deberes y responsabilidades frente al mismo, durante el proceso de inducción y/o reinducción. 2. Incluir dentro del plan de capacitación anual de la entidad temas diversos relacionados con el código de integridad, transparencia y conflicto de intereses, donde se puedan identificar las inhabilidades e incompatibilidades, así como el manejo de conflicto, sensibilizando y estableciendo un conducto regular a seguir. 3. Verificar la declaración inicial por parte de los funcionarios de las situaciones de conflicto de intereses en que eventualmente pudieran estar inmersos, así como la frecuencia de actualización de esta información. 4. Identificar actividades y cargos vulnerables a la configuración de conflictos de intereses. 5. Custodiar la documentación derivada o generada de las actuaciones adelantadas relacionadas con el conflicto de intereses de los funcionarios del canal e incorporarlas en las historias laborales.
Segunda línea	Oficina de planeación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir la metodología para la identificación, análisis y gestión del conflicto de intereses, conforme a las normas y lineamientos internos y externos. 2. Capacitar, acompañar metodológicamente y generar recomendaciones para la identificación y gestión de eventuales conflictos de intereses. 3. Asesorar a la línea estratégica en el análisis y definición de la política para la gestión de conflictos de intereses y la definición de los controles institucionales para el reporte y tratamiento de estos. 4. Asegurar que la metodología para la administración del conflicto de intereses sea consistente con la política para la gestión de conflictos de intereses.
	<ul style="list-style-type: none"> • Secretario general • Directores • Líderes de área • Jefes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisar que la primera línea identifique y declare completa y oportunamente los conflictos de intereses en que se vean inmersos, conforme a las políticas y procedimientos establecidos. 2. Proponer las acciones de mejora a la metodología para la identificación, análisis y gestión del conflicto de intereses. 3. Analizar y resolver los conflictos de intereses declarados por los colaboradores de las dependencias a su cargo. 4. Escalar ante el CICCI la resolución de los conflictos de intereses declarados por los colaboradores de las dependencias a su cargo que, por sus características o grado de complejidad, no puedan resolver directamente. 5. Reportar al ODC PTEE y a la Oficina de Control Interno (tercera línea) posibles situaciones de conflicto de intereses de las que tengan conocimiento, y que no hayan sido informadas oportunamente por los responsables.

DOCUMENTO CONTROLADO NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN

Línea de defensa	Responsable	Responsabilidades
Tercera línea	Oficina de control interno	<ol style="list-style-type: none">1. Proporcionar aseguramiento objetivo sobre la eficacia de los controles y metodología establecida para la gestión del conflicto de intereses.2. Proporcionar aseguramiento objetivo a la identificación y declaración completa y oportuna de los conflictos de intereses que surjan en las áreas identificadas no cubiertas por la segunda línea de defensa.3. Monitorear la exposición de la organización al riesgo de corrupción que pudiera surgir por efecto del conflicto de intereses, y realizar recomendaciones con alcance preventivo.4. Evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad de los controles en la gestión del conflicto de intereses, y sus debilidades.5. Recomendar mejoras a la política y a la metodología para la gestión de conflictos de intereses.6. Acompañar y asesorar, en el análisis y resolución de los conflictos de intereses de colaboradores y contratistas, a los responsables designados para ello.
	Oficial de Cumplimiento (ODC) PTEE	<ol style="list-style-type: none">1. Verificar el cumplimiento de las políticas de cumplimiento y los lineamientos establecidos en el PTEE institucional respecto a la gestión del conflicto de intereses.2. Consolidar y analizar los reportes sobre posibles conflictos de intereses no declarados, e informar a la oficina de planeación, la oficina de control interno y la secretaría general sobre el hecho encontrado, a fin de determinar las acciones que se deben tomar.3. Acompañar en la revisión, análisis y toma de acciones correspondientes para resolver los hechos reportados.4. Verificar que se tomaron las acciones necesarias y se actualizó el mapa de riesgos correspondiente.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

15.Anexo 1 – Guía para tipificar situaciones de conflicto de intereses.

Tipificación Situación de conflicto	Descripción de la situación	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 esta, 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.
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	- Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3. - Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

Tipificación Situación de conflicto	Descripción de la situación	Aplica a: Parientes/grados/terceros (socios)	Fuente normativa
		consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	
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.
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.
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	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el	- Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6. - Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

Tipificación Situación de conflicto	Descripción de la situación	Aplica a: Parientes/grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	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.	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 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. - Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

Tipificación Situación de conflicto	Descripción de la situación	Aplica a: Parientes/grados/terceros (socios)	Fuente normativa
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.
Herederero 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.
Dávivas	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.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

Tipificación Situación de conflicto	Descripción de la situación	Aplica a: Parientes/grados/terceros (socios)	Fuente normativa
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 concurren 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	- Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**

Tipificación Situación de conflicto	Descripción de la situación	Aplica a: Parientes/grados/terceros (socios)	Fuente normativa
		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.	
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	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.

**DOCUMENTO CONTROLADO
NO MODIFICAR SIN AUTORIZACIÓN**