EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO
DE CÚCUTA SA E.S.P

Conflicto de Interés



Introducción

En Colombia, al igual que en varios países de la región, el conflicto de intereses para los servidores públicos 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. Sin embargo, la identificación, declaración, manejo y gestión de estos no ha sido un tema recurrente en el servicio público colombiano.

La Función Pública en el año 2015 decidió iniciar un proceso para elaborar un código único de integridad para el servicio público, en línea con lo establecido en las buenas prácticas internacionales. El resultado de este proceso es lo que hoy se conoce como el Código de integridad del servicio público colombiano, el cual surgió de un proceso participativo que involucró a servidores públicos y ciudadanos en la selección de los cinco valores principales que representan esta labor: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

La EIS CUCUTA SA E.S.P., a través de su código de integridad, se ha apropiado de los cinco valores que buscan fortalecer el talento humano de la Entidad; por ello, se hace necesario promover una cultura donde los servidores públicos se concienticen de las prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en conductas que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Por tal razón, se crea una estrategia para la capacitación y seguimiento sobre conflictos de interés a los servidores públicos y contratistas de la entidad.

La estrategia de conflictos de interés consiste en el aprendizaje continuo por parte de los servidores públicos y contratistas sobre el trámite y proceso para la declaración de conflictos de interés y la publicación de mecanismos que faciliten y promueven la denuncia de hechos relacionados con conflictos de interés que afecten la transparencia e integridad de la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CUCUTA SA E.S.P.,** haciendo uso de un buzón digital en nuestra página web para poner en conocimiento hechos relacionados con los diferentes tipos de conflictos de interés.

Es de suma importancia aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de corrupción o disciplinarios.

De la definición del conflicto de intereses el honorable Consejo de Estado se ha Señalado:[1]

"*El conflicto de intereses podría definirse como aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública. Por ello, la norma exige que, ante la pugna entre los intereses propios de la función y los particulares del funcionario, éste deba declararse impedido, pues es la manera honesta de reconocer la existencia de esa motivación y el deseo de cumplir con las funciones del cargo de manera transparente e imparcial."*

Se han establecido tres tipos de conflicto de intereses, así:

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

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

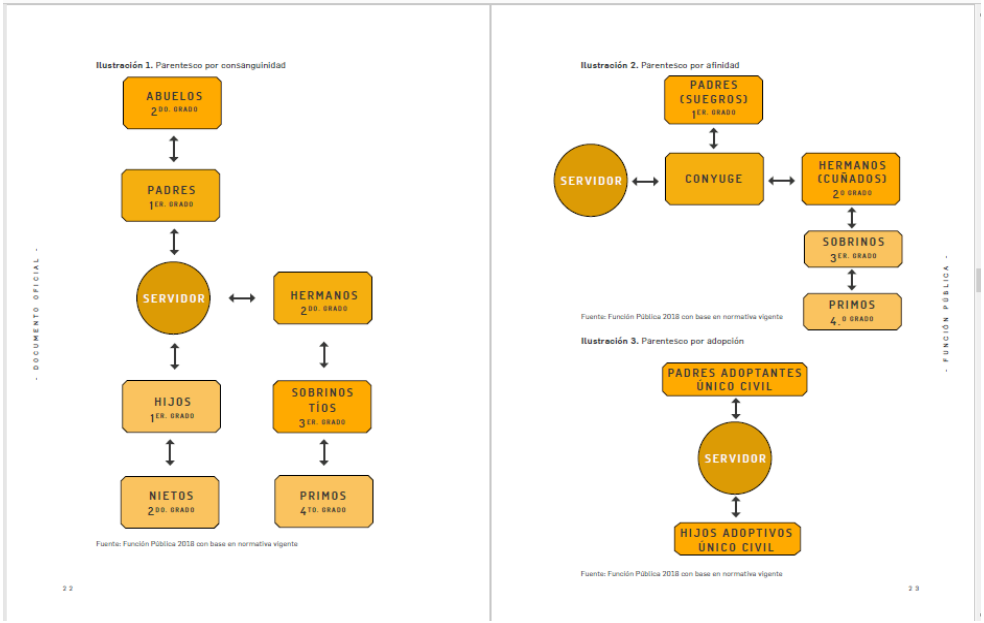
- ✔ **Aparente:** cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria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

De los conflictos de intereses[2]:

[1] Consejo de Estado. Radicación 11001-03-25-000-2005-00068-00 C.P. César Palomino Cortés.
[2] Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano- Función Pública.

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

El círculo de intereses del servidor público o contratista puede generar un conflicto por parentesco de consanguineidad y afinidad en los siguientes grados:



Para declarar los conflictos de intereses:

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación. El servidor deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin.

Como causales de impedimento y recusación, el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, definió las siguientes:

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.

El trámite del conflicto de intereses se puede iniciar de dos formas: i) Declaración de impedimento y/o Recusación.

Cuando un servidor público o contratista de la EIS CUCUTA SA E.S.P., encuentre en el ejercicio de sus funciones o desarrollo de sus obligaciones contractuales, pueda verse enfrentado a un potencial

conflicto de interés, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su superior o supervisor, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 1437 de 2011.

- ✔ Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. En caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo.

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

La Ley 1952 del 28 de enero de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, de acuerdo con la previsión de conflicto de intereses en el artículo 44, se determinan los siguientes elementos:

a) Ser servidor público.
b) Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
c) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público conforme a lo regulado en la normativa vigente.

d) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público.

CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES.

Para identificar situaciones de conflictos de intereses, las siguientes características pueden servir como guía:

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

b. Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.

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

d. Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

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

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

ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA EL CONFLICTO DE INTERESES:

- ✔ Sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses. Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad, deberán participar en sesiones informativas y/o de capacitación sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, esta capacitación estará a cargo de la Gestión de Talento Humano, quien brindará a todos los colaboradores de la entidad, formación en la prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.

- ✔ Formulario Único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada. El cual se diligencia por medio del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se tramita antes de iniciar algún vínculo laboral y/o contractual se actualiza anualmente. Dicho formulario se constituye en uno de los instrumentos para identificar los bienes y líneas de consanguinidad del individuo lo cual contribuirá al establecimiento de conflictos de intereses. Esta información debe ser actualizada de conformidad con el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- ✔ Declaración de conflicto de intereses. Busca formalizar la declaración de los servidores públicos y contratistas, al considerar que podrían incurrir en un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. El área encargada de custodiar el formato diligenciado por el declarante y su jefe inmediato o supervisor de contrato será la Gestión de Talento Humano en caso de tratarse de un servidor público o la Gestión Contractual en caso de tratarse de un contratista.

- ✔ Buzón digital para poner en conocimiento los conflictos de intereses en la página web de la Empresa.

RECURSOS
Humanos: Personal de planta y contratistas de la entidad. **Infraestructur**a: Edificio que cuenta con los respectivos servicios públicos, oficinas adecuadas con tecnología y equipos de oficina. **Ambiente de Trabajo:** Las instalaciones físicas son las adecuadas y el ambiente laboral es el adecuado para un buen trabajo en equipo

DOCUMENTACIÓN ASOCIADA		
FORMATOS	PROCEDIMIENTOS	OTROS DOCUMENTOS
formato GL-F0-020 Declaración de situación de conflicto		

Elaborado por:	**Revisado Por:**	**Aprobado Por:**
_____ Juan Carlos Luna Gómez Subproceso Gestión PQRS	_____ Rafael Tamayo Villamizar Apoyo gestión integral	_____ Karla Marcela Iriarte Avendaño Jefe de Control Interno Disciplinario, Jurídica y PQRS _____ Carlos José Ibarra Rodríguez Representante de la dirección
Fecha: Junio del 2022	Fecha: Junio del 2022	Fecha: Junio del 2022