

POLÍTICA PARA LA IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y GESTIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

**Unidad Administrativa
Especial de Servicios Públicos**

OCTUBRE 2023

Juan Carlos López López
Director General

Yesly Alexandra Roa Mendoza
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Equipo de trabajo para la elaboración del documento

Kelly Johanna Ávila Ravelo, Contratista - Oficina Asesora de Planeación

German Guillermo Sandoval Pinzon, Contratista - Oficina Asesora de Planeación

Deicy Astrid Beltrán, Profesional Especializado - Subdirección de Asuntos Legales

Rigoberto Morales, Profesional Especializado - Subdirección de Asuntos Legales

Sandra Milena Martínez, Profesional Especializado - Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano

Karen Niño Ramírez, Profesional Especializado - Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano

Peter Gómez Mancilla, Contratista - Subdirección Administrativa y Financiera – Servicio al ciudadano

Ligia Marlen Velandia, Profesional - Oficina de Control Interno

Aprobación

El presente documento se aprueba en el Comité institucional de Gestión y desempeño, según lo consignado en el acta No. 10 de la vigencia 2023, del 01 de noviembre de 2023.

CONTENIDO

CONTENIDO	3
PRESENTACIÓN	4
1. MARCO ESTRATÉGICO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS	4
1. Misión.....	4
2. Visión	5
3. Objetivos Estratégicos.....	5
4. Valores institucionales.....	6
2. POLÍTICA DE GESTIÓN Y CONFLICTOS DE INTERESES.....	7
1. Objetivo.....	7
2. Alcance	7
3. Definiciones.....	8
4. Normatividad	9
5. Concepto conflicto de intereses.....	12
6. Características de los conflictos de interés.....	13
7. Clasificación de los conflictos de interés	14
8. Causales de inhabilidad	15
9. Declaración conflicto de intereses	16
3. RESPONSABLES.....	18
4. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES.....	19
5. SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	20
6. LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN.....	22
Equipo de conflicto de interés:	22
Seguimiento:.....	22
7. ANEXO.....	24

PRESENTACIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos -UAESP- presenta su Política de conflictos de intereses, que recoge buenas prácticas de la gestión pública para el cumplimiento de la Ley 1712 del 2014 transparencia y acceso a la información pública y Decreto Distrital 189 del 2020, en sus artículos 14 y 17.

Esta Política, junto con la Política anticorrupción y con el Código de Integridad, hace parte de un conjunto de herramientas de transparencia, a través de las cuales la UAESP confirma su compromiso contra la corrupción.

La Política de conflictos de intereses, se desarrolla en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el componente de Talento Humano - Política de Integridad y se encuentra articulada con el marco estratégico de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, con su Código de Integridad, con la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales, el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

La presente Política ha sido desarrollada bajo los lineamientos de las normativas nacionales y distritales que establecen mapas de ruta para la adecuada implementación de las acciones y directrices emitidas en este documento, generándose la correspondiente actualización, bajo el esquema del actual marco estratégico de la Unidad, el objetivo de esta, la actualización de los posibles riesgos de corrupción y aspectos derivados de nuevos lineamientos en materia de riesgos de corrupción asociados a los procesos de contratación y vinculación de personal .

1. MARCO ESTRATÉGICO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS

1.1 Misión

Garantizar en el Distrito Capital la prestación, coordinación, supervisión, gestión, monitoreo y control de los servicios públicos de aseo en sus componentes (recolección, barrido y limpieza, disposición final y aprovechamiento de residuos

sólidos), los residuos de construcción y demolición, los servicios funerarios y el servicio de alumbrado público; defendiendo el carácter público de la infraestructura propiedad del Distrito, promoviendo la participación ciudadana en la gestión pública, mejorando la calidad de vida de sus ciudadanos y el cuidado del medio ambiente a través de la planeación y modelación de los servicios a cargo.

1.2 Visión

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, en el 2024 será una entidad líder a nivel nacional en el manejo integral de residuos sólidos en torno a un modelo de economía circular sostenible; la modernización del alumbrado público y la prestación de servicios funerarios en los cementerios propiedad del Distrito, a través de ejercicios de participación ciudadana, con enfoque poblacional y diferencial en el marco de ciudad inteligente y Bogotá-Región.

1.3 Objetivos Estratégicos

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL: Incrementar la efectividad de la Gestión Pública de la UAESP en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, apoyada en la innovación institucional, el cambio tecnológico, la toma de decisiones articulada a un sistema integrado de información, con el fin de garantizar la prestación de los servicios públicos a su cargo con transparencia, integridad y calidad, logrando estándares más altos en dicha prestación, atendiendo las necesidades de la ciudadanía, el plan de desarrollo y generando valor público, en cumplimiento de la política de austeridad en el gasto y en coherencia con la defensa del interés público.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Fomentar una cultura de participación ciudadana incidente en la UAESP, a través de una comunicación transparente y de doble vía, que inspire confianza, agregando valor a la gestión y generando credibilidad en lo público.

ECONOMÍA CIRCULAR EN EL MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS: Generar un cambio del modelo lineal a un modelo de economía circular sostenible de la gestión de los residuos sólidos que contemple la producción y consumo responsable, la separación en la fuente, reutilización, reciclaje, aprovechamiento y su transformación, orientado a dignificar la laboral del reciclador y disminuir la disposición final de residuos.

CULTURA CIUDADANA: Promover cambios culturales en la gestión de residuos en relación con los conocimientos, las actitudes, los valores, las emociones y las prácticas respecto al proceso, los actores y los materiales en la gestión de residuos, desde el enfoque de Cultura Ciudadana; orientado a lograr cambios voluntarios de comportamiento, para disminuir el impacto ambiental y aumentar el aprovechamiento de residuos mediante cómo compramos, consumimos, generamos y nos deshacemos de los residuos en el hogar, espacios sociales y el espacio público.

GESTIÓN DE ALUMBRADO PÚBLICO: Aumentar el nivel de seguridad en la ciudad mejorando las condiciones de iluminación del espacio público, disminuir los costos ambientales y propiciar un ahorro en el consumo energético, mediante la modernización tecnológica, repotenciación o expansión de las luminarias.

GESTIÓN DE SERVICIOS FUNERARIOS: Gestionar el aumento de la capacidad y servicios disponibles en los cementerios del Distrito mediante la adecuación, restauración, ampliación y modernización de su infraestructura en el destino final; así como, aumentar gradualmente la integralidad en el componente de atención funeraria. Igualmente estructurar una oferta unificada a nivel Distrital de subvenciones y subsidios funerarios, para brindar acceso a la población en condición de vulnerabilidad, con enfoque poblacional y diferencial.

1.4 Valores institucionales

Los valores institucionales fueron adoptados mediante la Resolución 679 y 778 de 2023. Están alineados a los valores del servicio público del Distrito Capital y de la Nación.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

2. POLÍTICA DE GESTIÓN Y CONFLICTOS DE INTERESES

2.1 Objetivo

Orientar a los servidores públicos y contratistas en la declaración y manejo de los conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes que puedan presentarse al interior de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP -, para disminuir el riesgo de privilegiar los intereses privados en detrimento del beneficio público y contribuir al fortalecimiento de la transparencia y la integridad en todas las actuaciones de los servidores y contratistas de la UAESP.

2.2 Alcance

De conformidad con los lineamientos emitidos por la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá y por la Veeduría Distrital para las entidades distritales, la

política de conflictos de intereses será aplicada a cargos directivos, supervisores de contratos, interventores, servidores públicos que ejercen funciones de vigilancia y control, así como todos aquellos funcionarios y contratistas que participan del proceso de gestión contractual y vinculación de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

Lo anterior incluye que todos los servidores públicos y contratistas, pasantes y partes interesadas en la gestión pública de la UAESP adopten y declaren sus posibles conflictos de intereses.

2.3 Definiciones

Modelo Integrado de Planeación y Gestión¹: Es una herramienta que identifica e integra los sistemas administrativos y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Integridad²: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Código de Integridad: Es un instrumento que orienta la conducta de los servidores públicos y contratistas del Estado colombiano. Reúne las definiciones y listado de acciones de buenas prácticas en torno a cinco valores - honestidad, justicia, compromiso, diligencia y respeto -; con el objetivo de afianzar el compromiso de Colombia con la integridad y la lucha contra la corrupción.

Servidor Público³: Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado y hacer parte de la administración pública. Según el Artículo

¹ Tomado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

² Tomado de: l

<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Glosario+MIPG+Versi%C3%B3n+2.pdf/la29696a-4029-5aef-b2db-ad1c8d1d64f8>

³ Departamento Administrativo de la Función Pública, Conflictos de Interés de Servidores Públicos (2018), disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>, recuperado el 19 de marzo de 2019

123 de la Constitución Política:" los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".

Función Pública⁴: Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.

Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción CONPES D.C. 01⁵ tiene por objetivo fortalecer las instituciones para prevenir y mitigar el impacto negativo de las prácticas corruptas en el sector público, privado y en la ciudadanía.

Recomendaciones de la OCDE sobre Integridad en Colombia: En el estudio de Integridad de Colombia, la OCDE recomienda salvaguardar la integridad mediante la constitución de un sistema eficaz de declaración de información financiera e intereses. El objetivo es prevenir el abuso de poder en ejercicio de funciones como servidor público, asegurando la declaración de posibles conflictos de intereses.

2.4 Normativa

Constitución Política de Colombia

Ley 489 de 1998 Organización y funcionamiento de las entidades

⁴ Ibid. 2019

⁵ Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, recuperado en: <http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/DocumentoConpesDCPoliticaPublicaTransparencia.pdf>

Ley 190 de 1995 "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa"

Artículo 1º: "Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, la inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato de prestación de servicios con la administración".

Ley 906 de 2004 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.

Decreto 760 de 2005 "Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional de Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones"

Estatuto Anticorrupción -Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública". Establece medidas administrativas dirigidas a prevenir y combatir la corrupción, entendiendo que la Administración Pública es el ámbito natural para la adopción de medidas para la lucha contra la corrupción".

Ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"

Ley 1712 de 2014 de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública: "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones"

Artículo 1º "Objeto. El objeto de la presente leyes regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información".

Ley 1952 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".

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción⁶: Aprobada el 31 de octubre de 2003, la Convención vincula de manera universal la normatividad internacional de los temas relacionados con la prevención y la lucha contra la corrupción.

Artículo 7º "Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, procurará adoptar sistemas destinados a promover la transparencia y a prevenir conflictos de intereses, o a mantener y fortalecer dichos sistemas": (ONUDD, 2004, artículo 7).

Artículo 8º "cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos" (ONUDD, 2004, artículo 8) "Cada Estado Parte procurará, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos" (ONUDD, 2004, artículo 8).

Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción -OEA: Adoptada el 29 de marzo de 1996, tiene como propósitos "Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Partes, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; y Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Partes a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos

⁶ Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; ONUDD (2004), artículo 7. Disponible en: <http://www.anticorruption.gov.co/Documents/Convenciones%20Internacionales/convencion-un-contra-corruption.pdf>

de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio (OEA, 1996, artículo 2⁷)

2.5 Concepto conflicto de intereses

Tabla 1. Concepto conflicto de intereses.

FUENTE	CONCEPTO
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	"Un conflicto de intereses se presenta cuando un servidor público o particular que ejerce una función pública es influenciado por intereses personales en la ejecución de su trabajo" ⁸ .
OCDE	"Un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales" ⁹ .
VEEDURÍA DISTRITAL	"Es aquella situación que afecte la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias de su competencia, para conseguir un beneficio particular en detrimento del interés público" ¹⁰ .
TRANSPARENCIA POR COLOMBIA	"El conflicto de intereses surge cuando una decisión o una circunstancia llevan a crear una condición que favorece los intereses privados donde deben prevalecer los públicos, o a amenazar parcial o permanentemente la satisfacción de ese interés público" ¹¹ .
OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA	"Es aquella situación de riesgo en que el interés particular de una persona podría interferir en el ejercicio adecuado de su discernimiento profesional en nombre de otra, que, legítimamente, confía en ese juicio" ¹² .

Elaborado por la Veeduría Distrital en la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital

⁷ Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción (1996), artículo 2.

⁸ Departamento Administrativo de la Función Pública, Conflictos de Interés de Servidores Públicos (2018), disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>, recuperado el 19 de marzo de 2019

⁹ Ibid. 2018

¹⁰ Veeduría Distrital (2018), Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital, disponible en: [http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/sites/files/Publicaciones%202018/Guia%20para%20gestionar%20conflictos%20de%20intereses%20en%20el%20sector%20publico%20distrital%20VF%20\(08%20feb%202018\).pdf](http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/sites/files/Publicaciones%202018/Guia%20para%20gestionar%20conflictos%20de%20intereses%20en%20el%20sector%20publico%20distrital%20VF%20(08%20feb%202018).pdf), recuperado 01 de marzo de 2019.

¹¹ Transparencia por Colombia, Caja de Herramientas, Guía Práctica para el Trámite de Conflictos de Intereses en la Gestión Administrativa, disponible en:

http://indicedetransparencia.org.co/Portals/0/Documentos/Caja_Anticorrupci%C3%B3n/Gu%C3%ADa%204%20-20Conflicto%20de%20intereses.pdf, recuperado el día 25 de marzo de 2019.

¹² Oficina Antifraude de Cataluña, disponible en: <https://www.antifrau.cat/es/conflictos-deinteres.html#c%C3%B3mo-reconozco-un-conflicto-de-inter%C3%A9s>

Para que un conflicto de intereses se presente, debe cumplir por lo menos con las siguientes condiciones generales¹³:

- I. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- II. Que alguna de las personas que va a intervenir en la actuación y que ejerce como funcionario público tenga un interés particular conforme a lo establecido en la normatividad vigente.
- III. Que no se exista una declaración previa o impedimento para tomar decisiones en un proceso en el que el servidor público se encuentra inmerso y puede verse beneficiado.

2.6 Características de los conflictos de interés¹⁴

- Los conflictos de intereses se generan cuando los intereses privados entran en conflicto con el interés público en ejercicio de una función pública, y pueden influenciar de manera negativa el ejercicio de sus deberes y responsabilidades.
- Los conflictos de intereses pueden identificarse, declararse y gestionarse, de acuerdo con el marco normativo previsto.
- No pueden evitarse ni prohibirse y, pueden involucrar a cualquier servidor público o contratista de la Unidad que ejerza una función pública.
- Los conflictos de intereses reales tienen mayor probabilidad de presentarse en los cargos de la alta dirección que toman decisiones y ejercen poder. Deben ser informado voluntariamente con anticipación.
- Los conflictos de intereses que no sean declarados y puestos de presente pueden derivar la comisión de delitos contra la administración pública.

¹³ Tomado de: Departamento Administrativo de la Función Pública, Conflictos de Interés de Servidores Públicos (2018), disponible en:

<http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>, recuperado el 19 de marzo de 2019

¹⁴ Adaptado del documento de Conflictos de Interés de Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2.7 Clasificación de los conflictos de interés¹⁵

Reales:

Se considera un conflicto de intereses real cuando un servidor público que debe tomar una decisión se encuentra inmerso en una situación donde el interés particular puede influir en el ejercicio de sus funciones públicas. Cuando existe un conflicto de intereses reales se considera un riesgo.

Potenciales:

Se considera un conflicto de intereses potencial cuando un servidor público tiene un interés privado que puede influir en un proceso de toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones por la posición o cargo que ocupa. Pero dicha situación aún no se ha presentado.

Aparentes:

Se considera un conflicto de intereses aparente, cuando un servidor público que ocupa un cargo directivo u ocupa una posición de poder, no tiene un interés particular que pueda influir en el ejercicio de sus funciones, pero alguien puede suponer que sí lo tiene.

Se puede identificar un conflicto de intereses aparente, cuando un servidor público que ponga a disposición toda la información relacionada que pueda demostrar que no existe un conflicto de interés ni real ni potencial.

¹⁵ Los conceptos fueron adaptados de las definiciones elaboradas por la Oficina Antifraude de Cataluña, disponible en: <https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html#cuando-un-conflicto-de-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial>, y de la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital, de la Veeduría Distrital.

2.8 Causales de inhabilidad

Tabla 2 Causales de Inhabilidades.

FACTOR	CAUSAL	NORMA
Parentesco	Si su padre, hijo, nieto, abuelo, hermano, tío, primo trabaja en la entidad a la que aspira	Artículo 126, constitución política de Colombia
	Si su suegro o cuñado trabaja en la entidad a la que aspira ingresar. Si su hijo adoptivo o hijo del cónyuge aspira a un cargo en la entidad en la que usted trabaja.	
	Si su esposo/a o compañero/a permanente trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	
	Si usted fue condenado por un delito contra el patrimonio del Estado	Artículo 122, constitución política de Colombia
Sanciones Penales	Si usted fue condenado por un delito relacionado con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales delitos de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior.	Artículo 42, numeral 3° de la Ley 1952 de 2019
	Si por su conducta dolosa o gravemente culposa, dio lugar a que condenen al Estado a una reparación patrimonial salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño.	
	Si fue condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político.	Artículo 42, numeral 3° de la Ley 1952 de 2019
Sanciones disciplinarias	Si usted ha sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas.	Artículo 42, numeral 3° de la Ley 1952 de 2019
	Si usted se encuentra en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esa, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.	Artículo 42, numeral 3° de la Ley 1952 de 2019

FACTOR	CAUSAL	NORMA
Otras	Si usted fue elegido para más de una corporación o cargo público, si los períodos respectivos coinciden en el tiempo, así sea parcialmente.	Artículo 179, numeral 8 de la Constitución Política
	Si usted se retiró del cargo con derecho a pensión de jubilación.	Artículo 1, Ley 1821 de 2016, corregido por el Decreto 321 de 2017.

Elaborado por la Veeduría Distrital en Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital.

Tabla 3 Inhabilidades por Grados de Consanguinidad

GRADOS POR CONSAGUINIDAD	
Primer Grado	Padre / Madre / Hijos
Segundo Grado	Hermanos
Tercer Grado	Tíos / Sobrinos
Cuarto Grado	Primos
GRADOS POR AFINIDAD	
Primer Grado	Cónyuge (Compañero/a permanente), padres o hijos del cónyuge
Segundo Grado	Hermanos del cónyuge
Tercer Grado	Tíos, sobrinos y abuelos del cónyuge
Cuarto Grado	Primos del cónyuge

Elaborado por Transparencia por Colombia¹⁶

2.9 Declaración conflicto de intereses

La declaración de conflictos de intereses debe realizarse cuando la persona se encuentre en el proceso de vinculación con la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos -UAESP-, y deberá ser actualizada como mínimo cada año, siempre y cuando, el servidor público o contratista que ejerce funciones públicas no se encuentre vinculado a procesos de gestión contractual, de vigilancia, control, supervisión o interventoría; en estos casos deberá actualizar su declaración siempre que se vaya a iniciar un proceso de los relacionados anteriormente o cuando vaya a tomar una decisión en la que pueda presentarse un conflicto de intereses. Lo mismo deberá realizarse cuando el servidor público

¹⁶ Elaborado por Transparencia por Colombia Guía práctica para el trámite de conflicto de intereses en la Gestión administrativa (2014, p.25), citado por la Veeduría Distrital en Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital. (2018).

o el contratista que ejerce funciones públicas, en ejercicio de sus funciones, considere que existe un conflicto de intereses potencial, la presentación y declaración se debe diligenciar a través del formato para la "Declaración de Conflictos de Interés del SIDEAP. " (ver anexo A). Para servidores públicos, este documento se debe entregar al área de Talento Humano en el momento de la posesión en el cargo, pero además debe actualizarse como mínimo cada año, cuando lo requieran sus superiores o si así lo considera en funcionario en el ejercicio de sus funciones. Para los contratistas, se solicita la presentación del formato dentro de los documentos solicitados para la suscripción del contrato.

Es así que la Circular Externa 020 de 2020 del DASDC, define que la declaración general de conflicto de interés se configura en un instrumento de gestión del talento humano que busca responder al enfoque preventivo en la comisión de conductas disciplinables que deben desarrollar las entidades y organismos distritales en el marco de la Política de Integridad del MIPG y de las Políticas Públicas Distritales de Gestión Integral del Talento Humano y de Transparencia, Integridad y Lucha contra la Corrupción, continuamente los y las servidoras y los colaboradores públicos pueden verse en situaciones que confrontan el deber público de sus intereses privados o personales que podrían influenciar negativamente el desempeño de sus deberes y responsabilidades, pero que los mismos, pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de sus existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

Es importante clarificar que conforme a la normatividad vigente, el diligenciamiento de la información sobre el registro de conflictos de interés en el SIDEAP, no exime a los servidores públicos y colaboradores del Distrito Capital de la realización de la declaración proactiva de bienes y rentas y del registro de conflicto de interés de que tratan la Ley 2013 de 2019, Acuerdo Distrital 782 de 2020, el Decreto Distrital 189 de 2020, modificado por el Decreto Distrital 159 de 2021 que en su artículo 9º prevé que todos los servidores públicos y

colaboradores del Distrito efectuarán dicho registro y publicación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP

Nota: Para hacer efectiva esta política en el caso de los contratistas, se incluirá en los contratos una cláusula en la cual declaran no encontrarse inmersos en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, o en posibles conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes.

Nota: Aunque los conflictos de intereses no son actos de corrupción, si constituyen un riesgo o causal para iniciar procesos disciplinarios. En los casos en los que existen conflictos de intereses reales o potenciales al interior de la UAESP que no sean declarados, y los intereses particulares de un servidor público en ejercicio de sus funciones públicas interfiera en una actuación o decisión, obteniendo un beneficio directo o indirecto por ello, se entiende que la situación ha derivado en un hecho de corrupción.

3. RESPONSABLES

Dado que los conflictos de intereses se pueden configurar de diferentes maneras y no dependen solo de intereses particulares o económicos, sino también se derivan de relaciones interpersonales, es indispensable que la Política de Conflictos de Intereses de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, cuente con el apoyo de la alta dirección y de la Subdirección Administrativa y Financiera, a través del grupo de Talento Humano, de la Subdirección de Asuntos Legales por medio del líder de Contratos, a la oficina de control disciplinario interno y de la Oficina Asesora de Control Interno, que serán las dependencias responsables de implementar la política y gestionar los posibles conflictos de intereses que sean declarados.

El proceso de Talento Humano tendrá la responsabilidad de trasladar los casos en los que se presenten reales, potenciales o aparentes conflictos de intereses por parte de un servidor público en ejercicio de sus funciones al grupo de Asuntos Disciplinarios el expediente en caso de que se configure el conflicto.

Adicionalmente, será el responsable de realizar seguimiento a los reportes de conflictos de intereses enviados por los servidores públicos.

En relación con los contratistas que ejerzan funciones públicas y que puedan llegar a estar incurso en conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes, deberán ser evaluados por el funcionario que ejerce la supervisión de sus contratos o de los contratos de interventoría, por medio de los cuales, se ejerce la vigilancia y control por parte de la entidad de aquellos. En el evento de considerar que el contratista pudo haber incurrido en un conflicto de intereses, el supervisor deberá remitir a la oficina de control disciplinario interno los antecedentes y documentos del caso para que esa dependencia adelante las actuaciones a que haya lugar y, remita la información a la Procuraduría General de la Nación.

En el marco de la Política de Integridad, el grupo de Talento Humano velará por adopción de la Política de Conflictos de Intereses y, las actualizaciones que sean pertinentes se gestionarán desde la mesa de la política de transparencia y acceso a la información pública en articulación con los demás procesos.

El proceso de contratación velará por la integración e implementación de los formatos y directrices emitidos en el Decreto Distrital 189 del 2020, en su capítulo 3 *“La promoción de la integridad y de la ética pública”*

4. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

El grupo de Talento Humano como líder de la Política de Integridad, será el encargado de gestionar la estrategia de divulgación, junto con la Oficina Asesora de Comunicaciones. Dicha estrategia debe estar articulada con el Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos y, deberá estar orientada a promover la apropiación de la política por todos los servidores públicos, contratistas y partes interesadas.

La Política para la Identificación, Declaración y Gestión de posibles Conflictos de Intereses será publicada en el sitio web de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, en cumplimiento del principio de divulgación proactiva de la información de la Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, así como también, en el portal de la Intranet de la Entidad.

5. SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

Para el seguimiento de la declaración de conflictos de intereses, la Veeduría Distrital ha puesto a disposición de las entidades distritales el siguiente formato:

Nombre	Área	Caso de conflicto	Clasificación	Jefe inmediato	Fecha de declaración	Fecha de seguimiento	Control
Nombre del servidor público	Área en la que trabaja dentro de la Unidad	Descripción breve del caso	Real/ Potencia/ Aparente	Nombre del jefe inmediato	Fecha en la que el servidor público realizó la declaración de conflictos	Fecha en la que realizó seguimiento	Tipo de control utilizado

El grupo de Talento Humano de la Unidad será el encargado de realizar un informe anual de los casos trasladados a la oficina de control disciplinario interno. La matriz de seguimiento será diligenciada por talento humano y los supervisores de los contratistas desde los campos Nombre hasta Fecha de declaración y será remitida al Proceso de Gestión Disciplinaria Interna para el complemento de la información y remitirla a la Oficina Asesora de Planeación. De igual manera, Talento Humano y Subdirección de Asuntos Legales, deberán garantizar el almacenamiento anual de la información derivada de esta actividad, en el repositorio definido por la oficina TIC.

La Oficina Asesora de Planeación verificará la información remitida, como insumo en la elaboración del Mapa de Riesgos de Corrupción, del Plan

Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; para identificar posibles escenarios de riesgos de corrupción.

6. LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN

Se emiten los siguientes lineamientos de operación, para facilitar la aplicación y desarrollo de la Política de conflicto de intereses, determinando mecanismos y roles para su administración.

6.1 Equipo de conflicto de interés:

Se conforma el “Equipo de Conflicto de Interés”, que estará integrado por funcionarios delegados por la Subdirección Administrativa y Financiera-Talento Humano, Subdirección de Asuntos Legales y la Oficina Asesora de Planeación.

Ejercerá la Secretaría Técnica, el delegado de la Subdirección Administrativa y Financiera- Talento Humano.

El “Equipo de Conflicto de Interés”, se reunirá trimestralmente.

La Secretaría Técnica convocará mensualmente a reunión ordinaria del Equipo de Conflicto de Interés, levantará el acta correspondiente de la reunión y las archivará.

La Secretaría Técnica realizará el seguimiento a los compromisos fijados en desarrollo de las reuniones.

La Oficina de TICS, creará acuerdos de confidencialidad por el manejo del repositorio, por cambios de funcionarios.

Se deberán programar capacitaciones periódicas a los subdirectores y jefes de Oficina, así como a los supervisores, en los temas legales, técnicos y procedimentales de Conflicto de Interés.

7. SEGUIMIENTO

Para facilitar el seguimiento interno de los casos reportados, se crea el siguiente correo electrónico y repositorio de información:

Correo electrónico: soliconflictos@uaesp.gov.co, que será administrado por el secretari@, Técnico del Equipo de Conflicto de Intereses.

Repositorio de información: rci@uaesp.gov.co, donde se aloja la información que soporta los antecedentes de la petición, conflicto, recusaciones, impedimentos.

8. ANEXO¹⁷

DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERÉSES

Manifiesto y suscribo, de manera voluntaria y bajo la gravedad de juramento, la presente declaración de conflictos de intereses, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 1° de la Ley 190 de 1995, 12 de la Ley 1437 de 2011 y Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 que imponen el deber a cualquier servidor público de declararse impedida para actuar en un asunto cuando tenga un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión o cuando lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

Yo _____
identificado(a) con cédula de ciudadanía N° _____ de
_____, vinculado a esta entidad en calidad de:

Libre nombramiento y remoción	
Carrera Administrativa	
Provisional	
Temporal	
Contrato de Prestación de Servicios	

De la dependencia

Dirección	
Subdirección Administrativa y Financiera	
Subdirección de Asuntos Legales	
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	
Subdirección de Disposición Final	
Subdirección de Aprovechamiento	
Oficina Asesora de Planeación	
Oficina Asesora de Comunicaciones y Relaciones Inter institucionales	

¹⁷ Adaptado de la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en la Gestión Pública Distrital, de la Veeduría Distrital.

Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	
Oficina de Control Interno	

Declaro a la firma de este documento que:

- a) Me encuentro en una situación de conflicto de intereses real. Si ___ No ___
- b) Me encuentro en una situación de conflicto de intereses potencial. Si ___ No ___
- c) Me encuentro en una situación de conflicto de intereses aparente. Si ___ No ___

***Real:** Un servidor público que debe tomar una decisión se encuentra inmerso en una situación donde el interés particular puede influir en el ejercicio de sus funciones públicas. La situación se está presentando en este momento.

***Potencial:** un servidor público tiene un interés privado que puede influir en un proceso de toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones por la posición o cargo que ocupa. Pero dicha situación aún no se ha presentado.

***Aparente:** un servidor público que ocupa un cargo directivo u ocupa una posición de poder, no tiene un interés particular que pueda influir en el ejercicio de sus funciones, pero alguien puede suponer que sí lo tiene.

Declaro que la causa de conflicto de interés es la siguiente (Diligencie esta información solo si su respuesta es si):

De acuerdo con lo anterior, manifiesto mi voluntad para que el grupo de Talento Humano traslade el procedimiento pertinente para estudiar y tomar una decisión sobre el caso.

Si se encuentra en una situación de conflicto de interés aparente, por favor describa y relacione la información que demuestre que no se encuentra en un conflicto de interés real ni potencial.

Consecuencias del Incumplimiento

Asumo, a través de la suscripción del presente compromiso, las consecuencias previstas en la ley, si se comprueba, de la manera prevista en los mismos, el incumplimiento de los compromisos en materia anticorrupción o la configuración de un conflicto de intereses.

Para constancia de lo anterior se firma este documento:

Firma: _____

Nombre: _____

Documento No. _____ de _____

Fecha: _____

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción
1	24/4/2019	Creación del documento
2	28/09/2021	<p>Actualización del marco estratégico, objetivo, presentación, otras normas distritales adicionales al de la veeduría y se aclaran las responsabilidades y roles de los procesos involucrados.</p> <p>El presente documento se aprueba en el Comité Institucional de Gestión y desempeño, según lo consignado en el acta No. 09 de la vigencia 2021, del 28 de septiembre 2021.</p>
3	xx xx xxxx	<p>Se adiciona el párrafo: De igual manera deberán, Talento Humano y SAL, generar un repositorio en el que almacenen, anualmente, la información derivada de esta actividad. Pag 16: "Seguimiento a la Política de Conflictos de Intereses". Se agrega un nuevo numeral: 6 LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN.</p>