



INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL



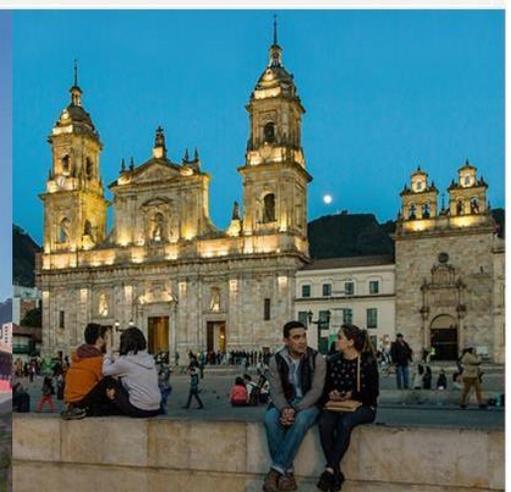
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural



POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

Proceso
Gestión del Talento Humano

Vigencia: 5 de julio de 2022
Versión: 05



POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

Contenido

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES	3
4. NORMATIVIDAD	6
5. VALORES DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO.....	8
6. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.....	9
6.1 Definición y clasificación de conflictos de intereses.....	9
6.1.1 Características del Conflicto de Intereses.....	10
6.1.2 Clasificación de los conflictos de intereses	10
6.1.3 Tipificación de los conflictos de intereses.....	11
6.2 Divulgación de la Política	21
6.3 Formación y Capacitación	21
6.4 Seguimiento a la aplicación de la Política.....	22
6.5 Protección al denunciante de posibles conflictos de interés	22
6.6 Incumplimiento de la Política.....	22
7. SANCIÓN	23
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	23
9. CRÉDITOS.....	23

1. OBJETIVO

Registrar y gestionar los conflictos de intereses potenciales, reales o aparentes, así como impedimentos o recusaciones que puedan presentarse entre los funcionarios y contratistas, que se encuentren vinculados al Instituto Distrital de Patrimonio Cultural y que, eventualmente, afecten de manera directa la consecución y el logro de los objetivos estratégicos institucionales favoreciendo intereses personales en detrimento de los intereses generales; para que su actuación se dé de manera objetiva, independiente y bajo los principios de confidencialidad y veracidad de la información, así como para contribuir a la prevención de riesgos de corrupción y al fortalecimiento de la cultura de Integridad y transparencia en el ámbito institucional.



2. ALCANCE

Esta política incluye a todos los funcionarios, contratistas, pasantes y partes interesadas del IDPC.

3. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Códigos de Integridad y de Buen Gobierno	Definen las reglas y lineamientos que orientan la conducta de los servidores públicos de las entidades en el desarrollo de sus funciones o actividades y, por lo tanto, constituye un referente para el quehacer diario de los funcionarios y contratistas.
Confiabilidad de la Información	La información debe ser la apropiada para la gestión de la entidad y el cumplimiento de sus obligaciones
Confidencialidad de la Información	Velar por el adecuado uso institucional y la privacidad de la información, haciéndola accesible únicamente a usuarios autorizados, siempre que esto no viole el derecho de acceso a la información pública.
Conflicto de Interés	<p>“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” (OCDE, 2017)</p> <p>“El conflicto de interés surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014)</p>

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

<p>Función Pública</p>	<p>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. Incluye a todas las personas que realizan o contribuyen a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas. (Guía de Conflictos de Interés de Servidores Públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública, noviembre 2016).</p>
<p>Impedimento</p>	<p>Aquellas situaciones que implican un obstáculo legal para intervenir y decidir algún asunto que tenemos a nuestro cargo. Esta figura está instituida para garantizar la imparcialidad con la que todos los servidores públicos debemos gestionar los asuntos que nos han encomendado. Tomado de: https://shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/despacho/disciplinarios/Cartillas/Cartilla_inhabilidades_conflicto_de_interes_impedimentos.pdf</p>
<p>Integridad</p>	<p>“Es la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público la integridad tiene que ver con el 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 las políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor” (Función Pública, MIPG, 2017)</p>
<p>Información Pública Clasificada</p>	<p>El artículo 18 de la Ley 1712 de 2014 establece que: “La información pública clasificada es toda aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado de manera motivada y por escrito, dado que la entrega de esta información puede causar un daño al derecho de la intimidad, al derecho de toda persona a la vida, a la salud o a la seguridad, y a los secretos comerciales, industriales y profesionales”. (Ley 1712 de 2014)</p>
<p>Información Pública Reservada</p>	<p>El artículo 19 de la Ley 1712 de 2014 establece que la información pública reservada es aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado, de manera motivada y por escrito, siempre que dicho acceso estuviere expresamente prohibido por una norma legal o constitucional, cuando la información solicitada tenga relación con: Defensa y Seguridad Nacional, Relaciones Internacionales, Administración efectiva de la Justicia, Estabilidad macroeconómica y financiera, Derechos de infancia y adolescencia y salud pública.</p>

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

Parentesco de Consanguinidad	De acuerdo con el Código Civil se entiende que el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el 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)
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Se refiere al derecho de acceso que tienen los ciudadanos a la información respecto a la gestión de lo público, y al alcance, la precisión y la oportunidad en que se presenta dicha información. Permite “hacer público lo público”, visibilizar y acceder de manera libre a la información sobre la gestión y el proceso de toma de decisiones de la administración de la ciudad y de quienes ejercen funciones públicas desde otros ámbitos, respecto a los recursos humanos, técnicos y económicos de Bogotá. (Lineamientos de Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con laCorrupción, Veeduría Distrital, agosto 2015)

4. NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 122, el cual dispone que “(...) Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.” Y Artículos 126 y 179, los cuales señalan las causales comunes de inhabilidades.
- 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 1, el cual estipula que **“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, el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita: 1. Su formación académica, indicando los años de estudio cursados en los distintos niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos; 2. Su experiencia laboral, relacionando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección, el número del teléfono o el apartado postal en los que sea posible verificar la información; 3. **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;** (...) (resaltado fuera de texto).

Artículo 15, que dispone que “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca, deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo (...) (resaltado fuera de texto).

- Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, Título IV. Derechos, Deberes, Prohibiciones, Incompatibilidades, Impedimentos, Inhabilidades y Conflictos De Intereses del Servidor Público. Artículo 44. Conflicto de intereses. “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 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”.

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

- Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Artículo 11 Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. “Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:
 1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
 2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
 3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
 4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público. (...)” (resaltado fuera de texto).
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Manual Operativo del Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (DAFP, 2018), que entre las herramientas para implementar la Política de Integridad recomienda “se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener”.
- Ley 2013 de 2019 “Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”. La ley tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano. Versión 2. Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano – Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. VALORES DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

El Código de Integridad del IDPC contiene los valores que orientan el actuar de todos los funcionarios, contratistas y colaboradores del IDPC, en armonía con los valores del servicio público nacional y distrital, bajo criterios de integridad, transparencia y efectividad, para garantizar la valoración, cuidado, protección y sostenibilidad del patrimonio cultural de los bogotanos.

Estos valores son:

- ✓ **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:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza 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 sin discriminación.

6. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES, LOS IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural adopta su política para la identificación y declaración de conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones en los que pueden incurrir los servidores públicos vinculados a la entidad y todas aquellas personas que tengan relación contractual con el Instituto en el ejercicio de su función pública, de tal manera que los desarrollos de sus actividades se realicen en ejercicio de la integridad. Así mismo, establece las directrices para identificar y resolver las situaciones de conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones que se presenten.

La Política tiene su fundamento en la Constitución Política de Colombia y en la normatividad preventiva y represiva que consagran situaciones de riesgo. El IDPC, como entidad pública, no está exento de que se generen este tipo de situaciones y, por consiguiente, establece como requisito para la posesión o para el ejercicio de las funciones públicas que las personas vinculadas a la entidad, funcionarios y contratistas, y quienes estén en proceso de vinculación suministren dicha informacional área de Talento Humano y que su declaración se incorpore a su historia laboral o a su carpeta contractual de acuerdo con el tipo de vinculación.

6.1 Definición y clasificación de conflictos de intereses¹

En Colombia, el conflicto de intereses está definido en el Código General Disciplinario –Ley 1952 de 2019 (artículo 40) - y en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011-, que señalan que el conflicto de interés surge cuando “el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público” (artículo 11).

Sin embargo, otras organizaciones como la OCDE, Transparencia por Colombia y la Veeduría Distrital tienen otras definiciones complementarias que permiten orientar e identificar las situaciones de posibles conflictos de intereses, que se relacionan a continuación:

- ✓ “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” (OCDE, 66, 2017).
- ✓ “El conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).
- ✓ “...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.” Veeduría Distrital.

¹ Tomado de: *Guía Práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa*, Veeduría Distrital, 2018; y *Guía para prevenir la actuación bajo conflicto de intereses*, Secretaría de la Función Pública de México.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (ver tabla a continuación), o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar el conflicto de intereses.

6.1.1 Características del Conflicto de Intereses²

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública las siguientes características pueden servir de guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

- ✓ Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los funcionarios o contratistas; es decir, estos tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- ✓ Su identificación y declaración tiene por objetivo 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 o contratista 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.
- ✓ Afectan la legitimidad y el normal funcionamiento de la administración pública.

6.1.2 Clasificación de los conflictos de intereses

El IDPC adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses que fue adaptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública con base en el documento “Gestión de los Conflictos de Intereses” de la Oficina Antifraude Catalunya:

- ✓ **Conflicto de Intereses 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.
- ✓ **Conflicto de Intereses Aparente:** Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo

² Tomado de la Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, febrero de 2018.

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

tiene. Una forma práctica de identificarse 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.

- ✓ **Conflicto de Intereses 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.

Es importante precisar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

6.1.3 Tipificación del Conflicto de Intereses

La siguiente tabla clasifica los tipos de conflicto de intereses de acuerdo con la normatividad colombiana. En la tabla se aclaran las situaciones del conflicto en las cuales se debe realizar una declaración de impedimento.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concepto 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

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

			numeral 2
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (notendrán 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 personainteresada 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,	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

		dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijoadoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9
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, sociode 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	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	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

	apoderado.	en la actuación, su representante o apoderado.	
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

		vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	
	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 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	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

		persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés 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		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

	referencia con el mismo fin.		
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 herederero 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 herederero 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
Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

<p>Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas</p>	<p>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.</p>	<p>Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad</p> <p>(hijos, abuelos, 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.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4</p>
<p>Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación</p>	<p>Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p>Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2</p>

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

		anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	
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 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.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública 2018- con base en la normativa vigente.

En consideración con lo anterior, de acuerdo con el Código Civil, se entiende que el parentesco de consanguinidad “es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre (artículo 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el 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)”.

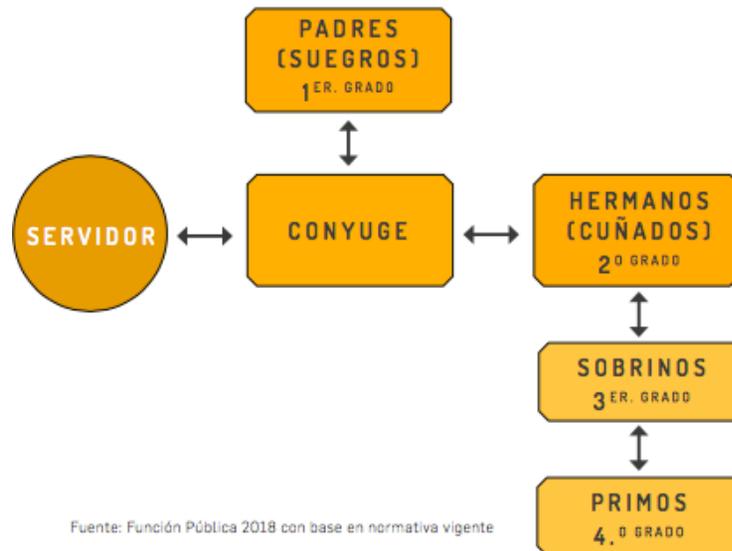
POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

Ilustración 1. Parentesco por consanguinidad



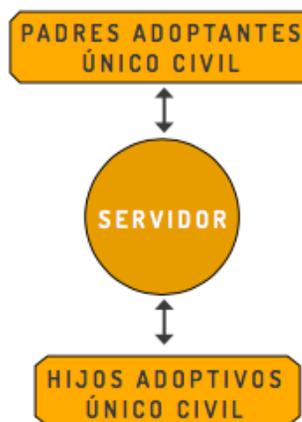
Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Ilustración 2. Parentesco por afinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Ilustración 3. Parentesco por adopción



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

6.2. Divulgación de la Política

Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas al Instituto deben participar en los eventos de divulgación y socialización de esta Política y adoptarla por medio de la declaración de conflicto de intereses anualmente, junto con la declaración de bienes y rentas.

6.3. Formación y Capacitación

Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad deberán participar en sesiones de formación y capacitación para el manejo de los conflictos de interés.

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

Los directivos y asesores del IDPC deberán recibir capacitación sobre su responsabilidad particular de evaluar y abordar conflictos de intereses de todo su personal a cargo.

6.4. Seguimiento a la aplicación de la Política

Para el seguimiento a las situaciones de conflicto de intereses, la Veeduría Distrital propone la siguiente matriz, la cual se adopta en el marco de esta Política:

Tabla 3. Seguimiento Conflicto de Interés

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 entidad	Descripción breve del caso	Real/ Aparente/ Potencial	Nombre del jefe inmediato	Fecha en la que el servidor público realizó la declaración de los conflictos	Fecha en la que se realizó el seguimiento	Tipo de control utilizado

Fuente: Veeduría distrital. Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital

El monitoreo de las situaciones de conflicto de intereses debe realizarse de manera periódica, por parte de los directivos y asesores del IDPC, quienes elaborarán un informe semestral, en coordinación con el área de Talento Humano y con el apoyo de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto.

6.5. Protección al denunciante de posibles conflictos de interés

Los servidores públicos, contratistas o demás personas que tengan conocimiento sobre un caso de conflicto de intereses, lo denuncien o faciliten información sobre conductas indebidas que se estén presentando por parte de los servidores públicos o contratistas al interior del Instituto, estarán sujetos al Protocolo para Protección de Denuncias de hechos de corrupción.

6.6. Incumplimiento de la Política

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, consciente de la importancia que tiene la lucha contra la corrupción, considera una falta grave si los servidores públicos o los contratistas no cumplen con la Política y no reportan el potencial, aparente o real conflicto de intereses; en consecuencia, en dicha circunstancia dará inicio a los procesos administrativos o disciplinarios correspondientes.

7. SANCIÓN

Se aplicarán las sanciones previstas en la Ley si se comprueba la existencia del conflicto de interés, previa aplicación de los procedimientos o procesos administrativos o disciplinarios.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Cambios Introducidos	Simplificación o mejora	Origen
24-09-2018	01	Creación de Documento		
26-03-2019	02	Actualización normatividad por derogación de la Ley 734 de 2002	MEJORA	Ajustes en lineamientos externos (DAFP).
17-07-2019	03	Se incorpora la referencia a la Ley 734 de 2002	MEJORA	Ajustes en lineamientos externos (DAFP).
30-06-2021	04	Se ajusta la normatividad y el contenido del documento	MEJORA	Ajustes en lineamientos externos (DAFP).
29-06-2022	05	Se ajusta la normatividad y el contenido del documento	MEJORA	Ajustes en lineamientos externos (DAFP).

9. CRÉDITOS

Elaboró	Revisó	Aprobó
Ma. Isabel Forero R.	Mónica Fernández Q.	Juan Fernando Acosta M.
Cargo – Rol: Profesional Especializado – Talento Humano	Cargo: Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación.	Cargo: Subdirector de Gestión Corporativa
Aprobado	Memorando interno con N° radicado 20225000093103 de 29-06-2021	