



OPERADORA DISTRITAL  
DE TRANSPORTE S.A.S.

## **Gestión de Talento Humano**

### **Política de Conflicto de Interés**

**Código: GTH-POL-001**

**Versión: 02**

**Febrero 2025**

**Sistema Integrado de Gestión**

## Control de cambios

Versión	Fecha	Cambios
Versión 01	7/10/2023	Versión inicial del documento
Versión 02	20/02/2025	Se modifica el alcance de la política respecto de las personas a quien les aplica en consideración de la naturaleza jurídica de la ODT.  Se incluyó el procedimiento a seguir en caso de materializarse un conflicto de interés.

## Tabla de contenido

1. Introducción .....	4
2. Objetivo .....	4
3. Alcance .....	4
4. Definiciones .....	4
5. Valores de integridad al interior de la ODT .....	5
6. Política para la gestión de conflictos de interés.....	6
6.1. Definición y clasificación de conflictos de intereses .....	6
6.1.1. Características del Conflicto de Intereses .....	7
6.1.2. Clasificación de los conflictos de intereses .....	7
6.1.3. Tipificación del Conflicto de Intereses .....	8
6.2. Procedimiento para la declaración de posibles Conflictos de Intereses.....	17
6.2.1. Pasos por seguir cuando existe un real, potencial o aparente conflicto de intereses.....	17
6.3. Funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño asociadas al conflicto de intereses .....	18
6.4. Divulgación de la Política.....	19
6.5. Formación y Capacitación .....	19
6.6. Seguimiento a la aplicación de la Política .....	19
6.7. Protección al denunciante de posibles conflictos de interés.....	19
6.8. Incumplimiento de la Política.....	19
7. Sanción .....	20
8. Modificación de las Políticas .....	20
9. Vigencia y Versiones de la Política .....	20

## 1. Introducción

La Operadora Distrital de Transporte comprometida con la transparencia y la lucha contra la corrupción, define los mecanismos para la declaración de potenciales conflictos de interés en los que puedan estar comprometidos las personas a quienes aplique esta Política, y todos aquellos que tengan alguna relación contractual con la ODT, de tal manera que en su actuar prime la transparencia. Así mismo, establece las directrices para identificar y resolver las situaciones de conflictos de intereses que se presenten. Esta Política hace parte de las Iniciativas Adicionales de Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

La presente Política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia y en la normatividad vigente.

La Operadora Distrital de Transporte no está exenta de que se presenten situaciones de conflicto de interés, por lo cual emite esta Política para gestionar los posibles conflictos que puedan surgir entre los Servidores Públicos, personal directivo, supervisores de contratos, y demás trabajadores de derecho privado involucrados en el proceso de contratación de la empresa.

## 2. Objetivo

Registrar y gestionar potenciales, reales o aparentes conflictos de intereses que puedan presentarse entre el personal a quien aplica esta Política como ya se identificó en precedencia, 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.

## 3. Alcance

La política de conflicto de intereses se alinea con la normatividad vigente y, a partir de su aprobación y publicación, aplicará a los Servidores Públicos, personal directivo, supervisores de contratos y demás trabajadores de derecho privado involucrados en el proceso de contratación de la entidad; sujetos y/o dependencias en donde hay mayor riesgo de materialización de un conflicto de intereses. Por consiguiente, los compromisos adquiridos en esta Política serán de obligatorio cumplimiento para las personas a quienes aplica esta Política, independientemente si existe vinculación laboral o no con la entidad.

## 4. Definiciones

**Código de Integridad:** Define las reglas y lineamientos que orientan la conducta de los colaboradores de la compañía en el desarrollo de sus funciones o actividades y, por lo tanto, constituye un referente para el quehacer diario de los colaboradores y contratistas.

**Confiabilidad de la Información:** La información debe ser la apropiada para la gestión de la compañía 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:** Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

**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).

## 5. Valores de integridad al interior de la ODT

El Código de Integridad de la ODT contiene los valores que orientan el actuar de todos los funcionarios, contratistas y colaboradores de la ODT, 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 de la ODT.

Estos valores son:

- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su género, labor, procedencia, estudios o cualquier otra condición.
- **HONESTIDAD:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **DILIGENCIA:** Cumplir 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 de la ODT.
- **COMPROMISO:** Consciente de la importancia de mi rol como trabajador de la ODT, 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.
- **JUSTICIA:** El actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **INCLUSIÓN:** Es la actitud de comprensión permanente de las dimensiones y subjetividades del otro y de la efectiva garantía de derechos que debe gozar cualquier persona.
- **SOLIDARIDAD:** Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.
- **EXCELENCIA:** entendida como la calidad llevada al máximo, eso es la excelencia. Si nos exigimos lo mejor, podremos dar lo mejor. Y nuestros usuarios (comunidad) y

empleados verán que les ofrecemos algo excelente y creará en ellos sentido de pertenecía.

- **RESPONSABILIDAD:** hace referencia a que, tanto en la vertiente social como en la ecológica, si demostramos ser responsables con la sociedad y el medio ambiente, haremos ver que no nos interesan únicamente los beneficios económicos. La responsabilidad también está asociada a desempeñar correctamente bien nuestro trabajo y cumplir con nuestras obligaciones.
- **LEALTAD:** se enmarca en que, si nos mostramos leales y fieles con nuestro equipo y nuestros clientes, ellos nos devolverán esa fidelidad. El impulso de reciprocidad está insertado en la naturaleza humana desde sus orígenes y garantiza sentido de pertenencia hacia nuestros empleados y hacia nuestra empresa.

## 6. Política para la gestión de conflictos de interés

La Operadora Distrital de Transporte - ODT adopta su Política para la Identificación y Declaración de Conflicto de Interés en los que pueden incurrir los Servidores Públicos, personal directivo, supervisores de contratos y demás trabajadores de derecho privado involucrados en el proceso de contratación de la entidad, de tal manera que el desarrollo de sus actividades se realice en ejercicio de la integridad y transparencia. Así mismo, establece las directrices para identificar y resolver las situaciones de conflicto de intereses 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. La ODT, no está exenta de que se generen este tipo de situaciones y, por consiguiente, establece como requisito para el ejercicio de las funciones que, las personas a quienes aplique esta Política suministren la información en la cual se puede presentar un eventual conflicto de interés a la Gerencia de Talento Humano y que su declaración y/o manifestación se incorpore o bien a su historia laboral o bien a su carpeta contractual.

### 6.1. Definición y clasificación de conflictos de interés

En Colombia, el conflicto de interés está definido en el Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002- 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 40 y artículo 11).

Sin embargo, otras organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que un servidor público, trabajador de derecho privado 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 o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar el conflicto de interés.

### **6.1.1. Características del Conflicto de Interés**

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

- Implica una confrontación entre el interés público y los intereses privados de los colaboradores 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, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad de la empresa.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo colaborador 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 compañía.

### **6.1.2. Clasificación de los conflictos de interés**

La ODT adopta la siguiente clasificación de los conflictos de interés 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 público, trabajador de derecho privado o contratista 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. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
- Conflicto de Intereses Aparente: Cuando el servidor público, trabajador de derecho privado o contratista 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.
- Conflicto de Intereses Potencial: Cuando el servidor público, trabajador de derecho privado o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones, 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, trabajador de derecho privado o contratista se encuentre en una situación de conflicto de interés 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 Interés

La siguiente tabla clasifica los tipos de conflicto de interés 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:

Tabla 1. Tipos de conflicto de interés

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 199
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).		
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3  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	Que el servidor sea socio de alguna de las	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11
Litigio controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14
	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	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	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Denuncia penal o disciplinaria	vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	(padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8
Acreedor/ deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
		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 referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	negocios del servidor público.		
Herederos o legatarios	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13
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
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, 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.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
<p>laudo se esté surtiendo recurso de anulación</p>	<p>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>sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</p>	
<p>Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso</p>		<p>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.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3</p>
<p>Haber prestado servicios remunerados a gremios o</p>	<p>Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios</p>		<p>Ley 144 de 1994, art. 16</p>

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
personas de derecho privado	remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		

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 (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)”

Ilustración 1. Parentesco por consanguinidad



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

Ilustración 2. Parentesco por afinidad

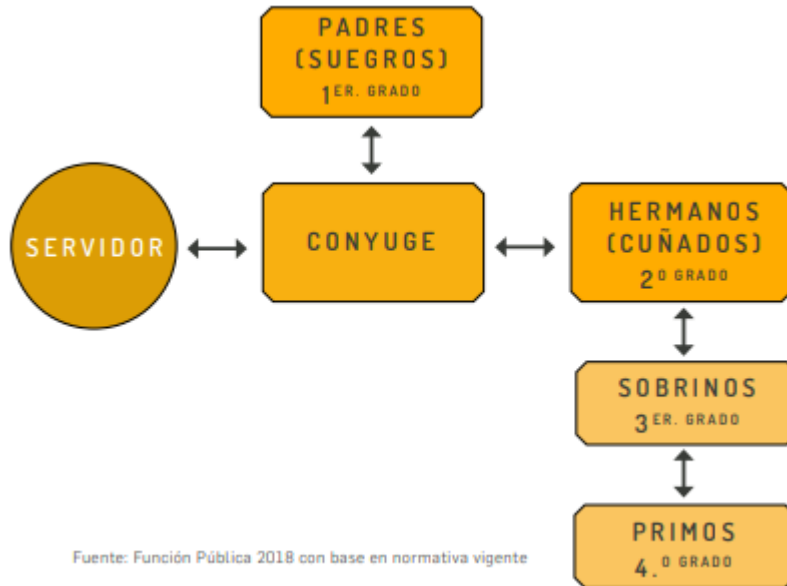
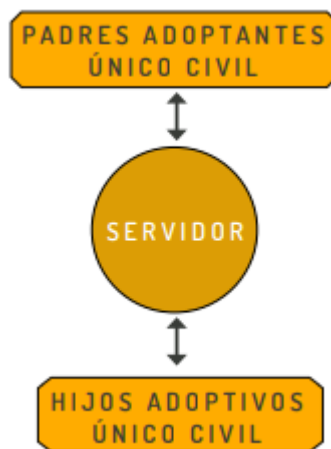


Ilustración 3. Parentesco por adopción



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

## 6.2. Procedimiento para la declaración de posibles Conflictos de Interés.

La declaración de conflicto de interés, según el sujeto que la manifieste dependerá en su periodicidad, forma y control, tal como a continuación se detalla:

Sujeto	Tipo de formulario	Periodicidad	Responsable de seguimiento
Servidor público - Contratista persona natural (contratista de servicios profesionales y apoyo a la gestión)	SIDEAP	Vinculación y al inicio de cada vigencia	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
	FORMULARIO DE FUNCIÓN PÚBLICA	Vinculación y al inicio de cada vigencia	
	DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERESES	Al inicio de cada vigencia -Cuando se presente la situación de conflicto de intereses	
Contratista persona jurídica	CERTIFICADO DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	En la etapa precontractual y durante la ejecución del contrato	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Área de Contratación y área de compras
Trabajadores de derecho privado	DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERESES	Al inicio de cada vigencia -Cuando se presente la situación de conflicto de intereses	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- (i) El formulario de SIDEAP, puede ser obtenido en el siguiente enlace: <https://sideap.serviciocivil.gov.co/>
- (ii) El formulario del Función Pública puede ser obtenido en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth>
- (iii) Los demás formularios se encuentran en el Sistema Integrado de Gestión

### 6.2.1. Pasos por seguir cuando existe un real, potencial o aparente conflicto de interés

Sin importar si el conflicto de interés identificado es real, potencial o aparente, el sujeto deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana, el colaborador deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

- Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación el formulario dispuesto para tal fin al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido.
- Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el formulario en mención, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar quién se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.

- Toda la información debe tratarse bajo el principio de confidencialidad y en el marco de la política de Protección de Datos Personales adoptada por la ODT.
- Documentar y motivar la decisión.

### **6.3. Funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño asociadas al conflicto de intereses**

1. Revisar y evaluar potenciales conflictos de interés entre miembros de la organización. Esto puede involucrar revisar declaraciones financieras, relaciones familiares, inversiones externas, etc.
2. Desarrollar e implementar políticas y procedimientos para manejar conflictos de interés dentro de la organización.
3. Asesorar a los miembros sobre cómo evitar conflictos de interés en sus roles y responsabilidades.
4. Investigar alegaciones reportadas de posibles conflictos de interés dentro de la organización.
5. Hacer recomendaciones sobre cómo resolver conflictos existentes, como requerir que un miembro se abstenga de participar en ciertas discusiones o actividades.
6. Requerir divulgaciones periódicas de información financiera u otras relaciones externas por parte de los miembros.
7. Proporcionar capacitación y educación continua a los miembros sobre ética, estándares y políticas de conflictos de interés.
8. Preparar informes periódicos para la alta dirección/junta directiva sobre las actividades del comité de ética y el cumplimiento de las políticas de conflicto de interés.
9. Realizar seguimiento a los reportes de conflictos de interés que se realicen y pronunciarse sobre los mismos.
10. Velar por la correcta aplicación de la Política y por el reporte periódico de conflictos de interés por parte de los colaboradores y contratistas vinculados a la ODT.
11. Adoptar y ejecutar las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la Política.
12. Hacer seguimiento y los ajustes que sean necesarios a la Política; presentar los informes que sean necesarios.

#### **6.3.1. Delegación de funciones Comité Institucional de Gestión y Desempeño asociadas al conflicto de interés**

De las anteriores funciones, el Comité responsable de la Política de Conflicto de interés podrá delegar las correspondientes a los numerales 2, 3, 5, 6, 7 y 1 en las dependencias que se relacionen, aclarando que la responsabilidad no se delegará. En consecuencia, el Comité deberá hacer el seguimiento riguroso correspondiente, a fin de que se cumpla integralmente con la Política.

## 6.4. Divulgación de la Política


Los colaboradores, contratistas y demás personas vinculadas a la ODT deben participar en los eventos de divulgación y socialización de esta Política y adoptarla por medio de la declaración de conflicto de interés anualmente al personal que deba realizarla, junto con la declaración de bienes y rentas a quienes corresponda.

## 6.5. Formación y Capacitación

Los colaboradores, contratistas y demás personas vinculadas a la empresa deberán participar en sesiones de formación y capacitación para el manejo de los conflictos de interés. Los servidores públicos y personal de dirección de la ODT deberán recibir capacitación sobre su responsabilidad particular de evaluar y abordar conflictos de interés de todo su personal a cargo.

## 6.6. Seguimiento a la aplicación de la Política

Para el seguimiento a la implementación de la política de conflicto de interés, se propone la siguiente matriz, la cual se adopta en el marco de esta Política:

 OPERADORA DISTRITAL DE TRANSPORTE S.A.S.										CÓDIGO:
Plan de Acción Política de Conflicto de Interés Operadora Distrital de Transporte										VERSIÓN: 01
										FECHA: 202X-XX-XX
N°	ACTIVIDAD	TIEMPO		RESPONSABLES			INDICADOR	META	AVANCE	PERIODICIDAD
		FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	DEPENDENCIA	RESPONSABLE	ENTREGABLE				

Fuente: Elaboración propia

El monitoreo a la implementación de la política debe realizarse de manera periódica, por parte de la Gerencia de Talento Humano y el avance de su implementación será presentado al equipo directivo de la ODT.

## 6.7. Protección al denunciante de posibles conflictos de interés

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

## 6.8. Incumplimiento de la Política

La Operadora Distrital de Transporte, consciente de la importancia que tiene la lucha contra la corrupción, considera una falta grave si los colaboradores o los contratistas no cumplen con la Política y no reportan el potencial, aparente o real conflicto de interés; en consecuencia, en dicha circunstancia iniciará 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.

## **8. Modificación de las Políticas**

La Operadora Distrital de Transporte S.A.S se reserva el derecho de modificar la Política en cualquier momento. Toda modificación será comunicada de forma oportuna a través de los medios habituales de contacto.

## **9. Vigencia y Versiones de la Política**

La presente Política rige a partir de su promulgación y se rige por lo establecido en el procedimiento de elaboración y control de documentos que establece los parámetros para la elaboración, revisión y aprobación de los documentos que se crean, modifican o eliminan, esto con el objetivo de asegurar su adecuación, suficiencia, disponibilidad, control de cambios y obsolescencia.