

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

P-GTH-018

Versión 1

Secretaría General - Talento Humano
Bogotá D.C., mayo 2024

¡Planeamos la infraestructura de transporte del país que soñamos!

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

Código de Integridad y conflicto de interés

Martha Constanza Coronado Fajardo
Directora General

Alejandra Mogollón Bernal
Secretaría General

Sandra Milena Rueda Ochoa
Subdirectora de Formulación y Evaluación

Luz Helena Martínez Mora
Subdirectora de Estudios y Modelación

Elkin Mauricio Escobar Sarmiento
Jefe Oficina de Gestión de la Información

Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ana Gabriela Rosero Rojas

Elaborado por:
David Leonardo Carmona Barragán
Rodrigo Antonio Buelvas Guerra
Lilian Magaly Olarte Naranjo
Mónica Adriana Flórez Bonilla
Clara Elizabeth Ramírez Castañeda

Coordinación Editorial
Guillermo Antonio Camacho Cabrera
Dirección General - Comunicaciones

Diseño y Diagramación
Diana Carolina Pedreros Rojas
Dirección General - Comunicaciones

Fotografía
Carlos Julio Martínez Támara
Dirección General - Comunicaciones

Edición
UPIT

Bogotá D.C., mayo de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. Preámbulo	4
2. Definiciones	6
3. Marco Jurídico	8
4. Contexto Estratégico	10
4.1. Misión	12
4.2. Visión	12
4.3. Objetivos estratégicos	13
5. Valores del Código de Integridad	14
5.1. Honestidad	15
5.2. Respeto	16
5.3. Compromiso	17
5.4. Diligencia	18
5.5. Justicia	19
5.6. Solidaridad	20
5.7. Confianza	21
6. Compromiso de Integridad	22
7. Conflicto de interés en la Función Pública	24
7.1. Tipos de Conflicto	25
7.1.1. Conflicto de interés real	25
7.1.2. Conflicto de interés potencial	25
7.1.3. Conflicto de interés aparente	25
7.2. Características de los conflictos	26
7.3. Responsabilidades de los colaboradores	27
7.4. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación	27
7.5. Procedimiento a seguir ante un conflicto de interés	29
8. Régimen de inhabilidades e incompatibilidades	30
9. Modificaciones al presente Código	32

1. PREÁMBULO





Fotografía. UPIT

Ser Servidor público o colaborador de la Administración Pública es motivo de orgullo. Todas las Entidades debemos ser íntegras y transparentes en el ejercicio de nuestras funciones y de esta manera aportar a la construcción de valor público. En la UPIT estamos convencidos de que los servidores y colaboradores son el activo (capital humano) más importante de la Entidad y es con la contribución individual de cada uno de nosotros que logramos cumplir nuestra misión de planear el desarrollo sostenible de la infraestructura de transporte del país que soñamos.

A través del presente Código adoptamos los cinco valores definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adicionalmente otros dos, resultado de la construcción conjunta y de la votación de los servidores y colaboradores de la Entidad. La confianza y la solidaridad son los valores adicionales con los que nos identificamos los colaboradores de la UPIT y con los cuales queremos ser reconocidos. De igual manera, con este Código adoptamos los procedimientos necesarios para garantizar siempre el privilegio del interés general en todas las actuaciones de la Unidad.

Al adoptar el Código de Integridad y Conflicto de Interés ratifico mi compromiso por trabajar con entusiasmo, alegría, rectitud y firmeza para orientar de forma íntegra las diferentes decisiones y actuaciones, tanto en mi ejercicio laboral y profesional como personal.

*Hoy me siento orgullosa de presentar nuestro Código de Integridad y Conflicto de Interés, como una herramienta que guíe nuestras conductas y con la cual nos sentimos identificados y comprometidos, porque es producto de nuestra construcción. **Los invito a todos a apropiar nuestros valores y que este Código fortalezca nuestro compromiso con la ciudadanía y con el País.***

Martha Constanza Coronado Fajardo
Directora General

2. DEFINICIONES

A-Z



Anticorrupción

Consiste en observar una conducta y un desempeño honesto y leal de la función pública con preeminencia del interés general sobre el particular.

Código de Integridad y Conflicto de Interés

Es la herramienta que contiene el conjunto de principios y valores éticos que guían el comportamiento de aquellos que desempeñan funciones en el servicio público. Así también, la definición y tratamiento de aquellas situaciones que configuran o podrían configurar un conflicto de interés en el ejercicio de las funciones públicas.

Comportamiento

Son las actitudes y reacciones observables en la forma de proceder de los individuos en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Conducta

Son las acciones y comportamientos que exhibe un individuo en el ejercicio de sus responsabilidades y funciones oficiales.

Conflicto de Interés

Se presenta cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.

Grupos de interés

Son el conjunto de personas o entidades que están interesadas e involucradas con la UPIT e interactúan con ella.

Impedimento

Es la circunstancia que busca separar al servidor público del conocimiento de determinada causa, cuando concurren en él las causales establecidas por el legislador.

Integridad

Es la calidad de actuar de manera ética, honesta y coherente con principios y valores morales. La integridad implica la adhesión a estándares éticos sólidos y la demostración de transparencia en todas las acciones.

Principios

Son las directrices fundamentales y normas éticas que guían el comportamiento de aquellos que desempeñan funciones en el servicio público.

Recusación

Es la acción de un tercero que busca separar a un servidor público del conocimiento de determinada causa, cuando concurren en él las causales establecidas por el legislador constituyentes de un presunto conflicto de interés.

Valores

Son los principios, costumbres o virtudes que guían el comportamiento de una comunidad y de los individuos que la conforman. Estos permiten diferenciar lo que está bien de lo que está mal, lo correcto de lo incorrecto y con base en esto determinar su conducta.

Valores morales

Se refieren a las ideas y creencias sobre el bien y el mal que determinan la conducta de las personas y que son socialmente aceptadas.

3. MARCO JURÍDICO





Fotografía. UPIT

- **Constitución Política de Colombia**, como norma superior y principal fuente de valores.
- **Ley 489 de 1998**, que dicta las normas sobre la organización y funcionamiento de la administración pública.
- **Decreto 946 de 2014**, “Por medio del cual se crea la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT) y se determina su estructura y funciones”.
- **Artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011**, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- **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”.
- **Ley 1712 de 2014**, “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”.
- **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 648 de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **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”.
- **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”.
- **Ley 2016 de 2020**, “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO



Fotografía. UPIT

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT) es una unidad administrativa especial, con personería jurídica adscrita al Ministerio de Transporte, la cual tiene como objeto según el **Decreto 946 de 2014** en su art 2° “(...) planear el desarrollo de la infraestructura de transporte de manera integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector transporte, para promover la competitividad, conectividad, movilidad y desarrollo en el territorio nacional en materia de infraestructura de transporte, así como consolidar y divulgar la información requerida para la formulación de política en materia de infraestructura de transporte(...)”.



4.1. Misión

Planear el desarrollo sostenible de la infraestructura de transporte del país conectando a los colombianos de manera integral, promoviendo la competitividad y la movilidad para el desarrollo del territorio nacional.

4.2. Visión

A 2030, seremos el referente de planeación de infraestructura de transporte para todos los colombianos. Nuestra estrategia está orientada a la consolidación de una red intermodal de transporte que dé respuestas eficientes, innovadoras y resilientes a las necesidades territoriales y nacionales.

4.3. Objetivos estratégicos

- **Generar** lineamientos estratégicos que permitan desarrollar una política integral de infraestructura de transporte.
- **Articular, integrar y apoyar** a las partes interesadas en los procesos de planeación de infraestructura de transporte.
- **Planear** una red intermodal de infraestructura de transporte competitiva que potencie los beneficios particulares de cada modo y su conjunto.
- **Fortalecer** la gestión de información sectorial y la gestión del conocimiento para la planeación de la infraestructura de transporte.
- **Generar** un entorno organizacional donde la persona pueda desarrollarse integralmente y la organización.

La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. 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. (MIPG, 2017).

TRIÁNGULO DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA



Imagen. UPIT

Fuente: Función Pública, 2016

5. VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En este Código de integridad se recogen las **normas de conducta que deben adoptar todos los servidores y colaboradores de la UPIT como parte de un mismo entorno social**, con el fin de generar confianza en los usuarios internos y externos de la entidad, las cuales expresamos a través de los siguientes valores.

5.1. Honestidad

Actuamos siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestros deberes y obligaciones con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general y garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación. Somos coherentes entre lo que pensamos, sentimos y hacemos.

Lo que hacemos

✓ **Siempre decimos la verdad**, incluso cuando cometemos errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

✓ Cuando tenemos dudas respecto a la aplicación de nuestros deberes y obligaciones **buscamos orientación en las instancias pertinentes al interior de la Entidad**. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.

✓

Facilitamos el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.

✓ **Denunciamos siempre las faltas, delitos o violaciones** de derechos de las que tenemos conocimiento en el ejercicio de nuestro cargo o de nuestras responsabilidades.

✓ **Honramos nuestra palabra**, actuamos éticamente y sin intereses indebidos.

Lo que no hacemos

✗ **No le damos trato preferencial** a Entidades, sus directivos, trabajadores o personas cercanas, sean públicas o privadas, para favorecerlas en ningún tipo de proceso.

✗ **No aceptamos incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio** que nos ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

✗ **No usamos los recursos de la Entidad para fines personales** relacionados con nuestros familiares, estudios y pasatiempos (esto incluye el tiempo de nuestra jornada laboral o el destinado al cumplimiento de nuestras obligaciones, los elementos y bienes asignados o facilitados para cumplir con nuestras actividades, entre otros).

✗ **No anteponeamos el interés particular** sobre el interés general.

5.2. Respeto

Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas sin distinción de raza, género, orientación sexual, creencias y afinidad política, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, rol, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Lo que hacemos

- ✓ **Estamos abiertos al diálogo y a la comprensión** de perspectivas y opiniones distintas a las nuestras. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando a los otros.
- ✓ **Escuchamos con atención** la opinión de los demás y atendemos con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de nuestras palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otra índole.
- ✓ **Somos puntuales** y valoramos nuestro tiempo y el de los demás.
- ✓ **Damos nuestra opinión de manera respetuosa**, sin gritos o malas palabras y con argumentos claros.
- ✓ **Somos amables** todos los días con los demás.

Lo que no hacemos

- ✗ **En ninguna circunstancia actuamos de manera discriminatoria**, grosera o hiriente con los demás.
- ✗ **No tomamos decisiones basadas en presunciones**, estereotipos o prejuicios.
- ✗ **No maltratamos, ignoramos o agredimos** de ninguna manera a los demás.
- ✗ **No hablamos de forma irrespetuosa** de los ciudadanos, nuestros compañeros o de la Entidad.

5.3. Compromiso

Somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos y colaboradores de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte y estamos en disposición para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en nuestras labores cotidianas. Damos lo mejor de nosotros y actuamos con responsabilidad en el uso de los recursos de la UPIT.

Lo que hacemos

- ✓ **Asumimos nuestro papel como servidores públicos y colaboradores** de la UPIT, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que hemos adquirido frente a la Entidad y al país.
- ✓ **Siempre estamos dispuestos a ponernos en el lugar de los demás**, entendiendo su contexto, necesidades y requerimientos como fundamento de nuestro servicio y labor.
- ✓ **Escuchamos, atendemos y orientamos** en los asuntos de la Entidad a quienes necesiten información o guía.
- ✓ **Prestamos un servicio eficiente**, amable y de calidad.
- ✓ **Hablamos bien de la UPIT** dentro y fuera de la Entidad.
- ✓ **Cumplimos y participamos activamente** en las actividades de la UPIT.
- ✓ **Retroalimentamos de forma respetuosa y oportuna** a nuestros compañeros y jefes.

Lo que no hacemos

- ✗ **No trabajamos con una actitud negativa.**
- ✗ **No pensamos que nuestro trabajo es un “favor”** sino un compromiso y orgullo.
- ✗ **No asumimos que nuestro trabajo es irrelevante** para la entidad o la sociedad.
- ✗ **No nos ausentamos de forma injustificada** de nuestras funciones en el horario laboral.

5.4. Diligencia

Cumplimos con los deberes, funciones, responsabilidades y obligaciones a cargo, de acuerdo con el tipo de relación que nos vincula a la Entidad, de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos de la Entidad.

Lo que hacemos

✓ **Aseguramos la calidad en cada uno de los productos** que entregamos bajo los estándares del servicio público. “No se vale hacer las cosas a medias”.

✓ **Usamos responsablemente los recursos públicos** para cumplir con nuestras obligaciones. ¡Lo público es de todos y no se desperdicia!

✓ **Cumplimos con los tiempos estipulados** para el logro de cada compromiso laboral y contractual. ¡El tiempo de todos es oro!

✓ **Somos proactivos** comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente nuestra labor y la de nuestros compañeros de trabajo y de actividades.

✓ **Nos responsabilizamos de nuestras obligaciones**, con sentido de pertenencia y buena actitud, siguiendo los lineamientos establecidos por la Entidad.

Lo que no hacemos

✗ **No somos negligentes** en el ejercicio de nuestras funciones y actividades a cargo.

✗ **No demostramos desinterés** en el servicio a los ciudadanos, a nuestros compañeros y a la Entidad.

✗ **No somos descuidados con la información** a nuestro cargo, ni con su gestión.

✗ **No evadimos nuestras responsabilidades** y no incumplimos nuestros compromisos.

✗ **No hacemos nuestro trabajo de forma mediocre o incompleta.**

5.5. Justicia

Actuamos con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Lo que hacemos

- ✓ **Tomamos decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.** Es muy grave fallar en nuestras actuaciones por no tener las cosas claras.
- ✓ **Reconocemos y protegemos los derechos** de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✓ **Tomamos decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación** con todas las partes involucradas.
- ✓ **Reconocemos los logros, las virtudes y el buen trabajo** de nuestros compañeros.
- ✓ **Tratamos con igualdad y equidad** a todas las personas.

Lo que no hacemos

- ✗ **No promovemos** ni ejecutamos políticas, programas o medidas **que afecten la igualdad y la libertad de personas.**
- ✗ **No favorecemos el punto de vista de un grupo de interés** sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✗ **No permitimos que odios, intereses, antipatías, caprichos o presiones de orden personal o grupal,** interfieran en nuestro criterio para la toma de decisiones y la gestión pública.

5.6. Solidaridad

Estamos dispuestos a colaborar en lo que se requiera para superar las dificultades que puedan presentarse como equipo o una persona determinada, anteponiendo las metas e intereses comunes sobre los particulares sin esperar nada a cambio.

Lo que hacemos

- ✓ **Ayudamos proactivamente** a otros cuando lo necesitan.
- ✓ **Apoyamos de manera desinteresada** a nuestros compañeros de trabajo y colaboradores de nuestro equipo en situaciones difíciles.
- ✓ **Reconocemos y tenemos en cuenta los sentimientos** y necesidades de otras personas.
- ✓ **Mostramos respeto y empatía** por las situaciones difíciles de nuestros compañeros.
- ✓ **Valoramos el esfuerzo individual y colectivo** de nuestros compañeros en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones con la Entidad.

Lo que no hacemos

- ✗ **No hacemos algo esperando únicamente un reconocimiento.**
- ✗ **No esperamos hasta que nos pidan ayuda** ni nos mostramos desinteresados cuando nos necesitan.
- ✗ **No excluimos a personas por razones de raza, género, orientación sexual, creencias** y otras formas de discriminación.
- ✗ **No somos antipáticos ni egoístas con nuestros compañeros y demás colaboradores** del equipo ni con nuestros grupos de interés.

5.7. Confianza

Creemos en nuestras capacidades, en nuestro trabajo en equipo, en la Entidad y en nuestros grupos de interés. Generamos vínculos en el entorno de trabajo que nos permitan relacionarnos de forma sana, respetuosa y armónica para el cumplimiento de nuestras funciones y obligaciones.

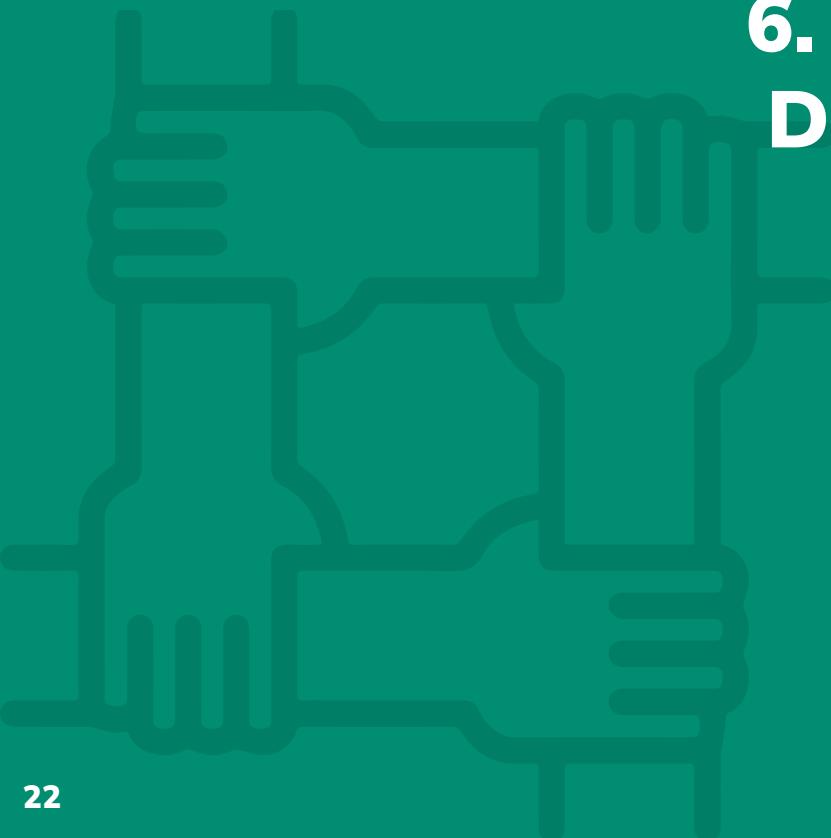
Lo que hacemos

- ✓ Creemos en la palabra de nuestros compañeros y cumplimos con los compromisos establecidos en las fechas pactadas.
- ✓ Nos comunicamos de forma abierta y sincera con nuestros compañeros, jefes y grupos de interés.
- ✓ Aprendemos de los demás y estamos dispuestos a acompañar a quienes nos necesitan.
- ✓ Siempre dejamos algo positivo en los demás siendo pacientes, generosos y agradecidos con nuestros compañeros.
- ✓ Respetamos el trabajo de nuestros compañeros reconociendo el crédito a sus ideas y productos.
- ✓ Creamos vínculos colaborativos para el cumplimiento de nuestras funciones y obligaciones en procura del logro de los objetivos de la UPIT.

Lo que no hacemos

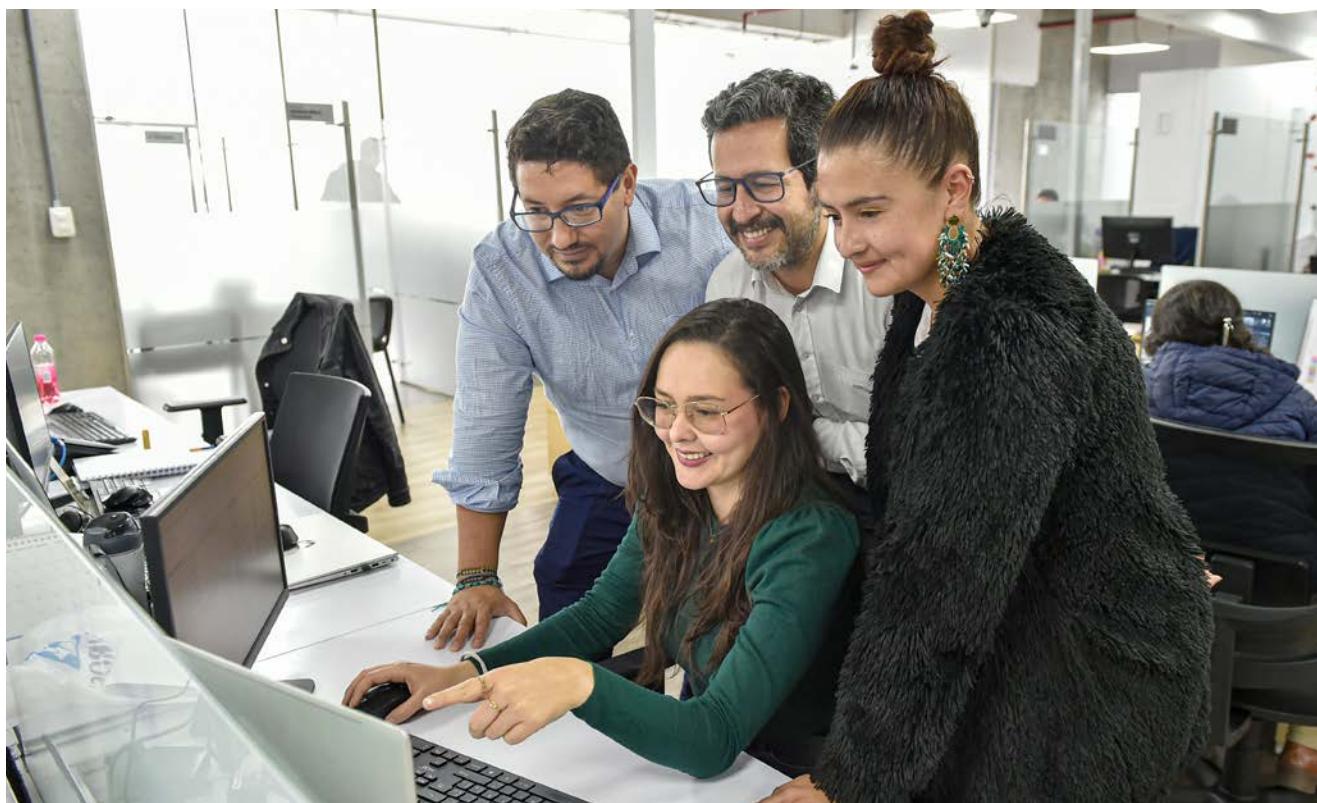
- ✗ No buscamos solo ganar de forma individual, ni nos apropiamos del trabajo de nuestros compañeros.
- ✗ No hacemos lo correcto solo cuando nos ven.
- ✗ No hablamos, ni afirmamos cosas o situaciones que no conocemos, ni opinamos de la vida privada de los demás.
- ✗ No escondemos nuestros errores culpando a los otros.
- ✗ No somos maliciosos ni buscamos inducir a error a nuestros compañeros.

6. COMPROMISO DE INTEGRIDAD



Los servidores públicos y colaboradores de la UPIT somos conscientes de nuestra responsabilidad con la integridad y la transparencia, nos comprometemos a orientar todas nuestras actuaciones en el marco de los valores de la Entidad, apropiándonos y practicándolos para aportar al cumplimiento de la misión institucional, promoviendo la cultura de la integridad.

En señal de lo anterior, suscribimos el compromiso de integridad al iniciar nuestra vinculación con la Entidad, de acuerdo con la naturaleza de la misma.



Fotografía. UPIT

7. CONFLICTO DE INTERÉS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Es la situación en la que un servidor público o colaborador presenta un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto a su cargo que lo lleva a presentar un sesgo en la neutralidad y objetividad en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades .

La Ley 1952 de 2019 en su artículo 44° lo define así: “(...) Cuando el interés general, propio de la función pública entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público, deberá declararse impedido.”



7.1 Tipos de Conflicto

7.1.1. Conflicto de interés real

Es real, cuando el servidor o colaborador de la Administración tiene un interés particular que podría influir en la forma correcta del ejercicio de sus funciones u obligaciones oficiales y a su vez se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión al respecto. Este tipo de conflicto exige que ambas circunstancias, tanto el interés particular como la toma de decisiones, concurren en el mismo tiempo. Es decir, que esté pasando.

7.1.2. Conflicto de interés potencial

Es potencial, cuando el servidor o colaborador de la Administración tiene un interés particular que podría influir en la forma correcta del ejercicio de sus funciones u obligaciones, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión al respecto. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro. Es decir, es altamente probable que suceda.



Fotografía. UPIT

7.1.3. Conflicto de interés aparente

Es aparente, cuando el servidor o colaborador de la Administración no tiene un interés particular que pudiera influir en el ejercicio de sus funciones u obligaciones pero que, frente a una circunstancia posible pero no probable, alguien podría llegar a concluir, que sí lo tiene.

En este caso el servidor o colaborador puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.



7.2. Características de los conflictos

- **Implican una confrontación** entre el deber público y los intereses privados del servidor o colaborador.
- **Los conflictos no pueden ser evitados o simplemente prohibidos**, por ello es necesario definirlos, identificarlos y gestionarlos.
- **Deben ser detectados y declarados voluntariamente** para evitar la existencia de irregularidades o corrupción, preservando la independencia y el interés general.
- **Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad** de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- **Se pueden constituir en un riesgo de corrupción** y, en caso de su materialización, incurrir en actuaciones fraudulentas.
- **Afectan el normal funcionamiento** de la Administración Pública.



7.3. Responsabilidades de los servidores públicos y colaboradores

- Presentar la declaración de bienes y rentas antes de asumir un cargo o suscribir un contrato y actualizarla anualmente.
- Presentar la declaración de conflicto de intereses de Función Pública y actualizarla periódicamente.
- Presentar la Declaración de Conflicto de Interés de la UPIT a tiempo y conforme al procedimiento establecido para ello.

7.4. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación

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 o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el servidor o contratista, 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 o contratista.
5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor o contratista, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.

6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor o contratista o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.

7. Haber formulado el servidor o contratista, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.

8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor o contratista y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.

9. Ser el servidor o contratista, su cónyuge o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.

10. Ser el servidor o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.

11. Haber dado el servidor o contratista consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa

sobre las cuestiones materia de esta, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor o contratista haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.

12. Ser el servidor o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.

13. Tener el servidor o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.

14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.

15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o para la celebración de un contrato con la Entidad o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.

16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

7.5. Procedimiento a seguir ante un Conflicto de Interés

Si el servidor público o colaborador se encuentra en alguna situación en la que pueda configurarse un conflicto de interés deberá:

a. Identificar según la situación particular del servidor o contratista, el conflicto de interés conforme a las causales descritas en el numeral anterior y a todas las que regulen la función pública y la actividad específica.

b. Declarar la situación que genera el conflicto de interés ante el superior jerárquico, ordenador del gasto o supervisor del contrato, a través del formato de Declaración Situacional de Conflictos de Interés de la UPIT. Para declarar el impedimento el servidor o colaborador enviará dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su jefe inmediato, ordenador del gasto o supervisor del contrato, conforme al formato destinado para ello.

c. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido del escrito en mención, el jefe inmediato, ordenador del gasto o supervisor del contrato, o a quien el Director o la Directora General designe, deberá decidir si acepta o no el impedimento sobre la actuación del servidor público o del colaborador, según corresponda, en la presunta situación de conflicto de interés, de lo cual dejará constancia en oficio que será comunicado a quien presentó el impedimento o recusación y a las partes involucradas.

d. En todo caso, el servidor o colaborador deberá

abstenerse de intervenir directa o indirectamente, o cesar toda actuación, en las actividades y decisiones que tengan relación con el asunto referente al conflicto de interés hasta tanto se decida el impedimento o recusación.

e. El jefe inmediato, ordenador del gasto o supervisor del contrato inmediato determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc temporal o permanente.

f. Cualquier persona puede presentar una solicitud de recusación con respecto a un servidor o colaborador de la UPIT que considere que se encuentra en una situación de presunto conflicto de Interés, para lo cual deberá radicar el Formato de Declaración Situacional de Conflicto de Interés de la UPIT al jefe inmediato del funcionario, ordenador del gasto o supervisor del contrato, según el caso. El recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, continuará con el trámite señalado en los literales b y c.

g. La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación hasta cuando se decida.

h. Será responsabilidad del servidor público o colaborador reportar cualquier cambio de las situaciones que dieron origen a la declaratoria de impedimento o recusación, caso en el cual el jefe inmediato, ordenador del gasto o supervisor del contrato evaluará si persiste el conflicto, dejando las constancias pertinentes.

8. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES



El presente Código, se complementa con el Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Interés del Manual de Contratación, Manual de Supervisión e Interventoría, para todos aquellos asuntos que estén relacionados con la gestión contractual.



Fotografía. UPIT

9. MODIFICACIONES AL PRESENTE CÓDIGO

El presente Código de Integridad y Conflicto de Intereses podrá ser modificado o ajustado de acuerdo con las necesidades evidenciadas, los aportes de los servidores y colaboradores o las disposiciones legales que rigen la materia; previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UPIT.



Fotografía. UPIT



UPIT!

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

¡Planeamos la infraestructura de transporte del país que soñamos!

 upit.gov.co

 servicioalciudadano@upit.gov.co

 Avenida Calle 26 # 57 - 83, Torre 8 Piso 16, Bogotá D.C., Colombia

 [upit-col](#) •  [upit_col](#) •  [upit_col](#) •  [Upitcol](#) •  [upit_col](#)