POLITICA PARA GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS LA UNIÓN S.A E.S.P

CESAR AUGUSTO GOMEZ NARANJO

Gerente

2024

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P está comprometida con la transparencia y la lucha contra la corrupción, por lo cual define los mecanismos para la declaración de potenciales conflictos de intereses en los que puedan estar comprometidos los servidores públicos vinculados con la Entidad y todas aquellas personas que tengan alguna relación contractual con la Empresa, de tal manera que en su actuar prime la transparencia y el buen gobierno. 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, en la normatividad vigente y la Guía para gestionar conflicto de intereses en el Sector Público. La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P, como Entidad Pública, no está exento de que se generen este tipo de situaciones, por tal razón, elabora la presente política para gestionar los conflictos de intereses que puedan surgir al personal Directivo, supervisores de contratos, interventores, servidores públicos que se encuentren en áreas de inspección, vigilancia y control –IVC, así como aquellos que están involucrados en el proceso de gestión contractual.

2. OBJETIVO

Establecer directrices y mecanismos para prevenir y manejar conflictos de intereses que afecten el desarrollo de las funciones u obligaciones por parte de los servidores públicos y contratistas que desempeñen transitoriamente funciones públicas y/o ejerzan supervisión de contratos.

Dar a conocer los parámetros que La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P ha establecido para que las actuaciones de sus colaboradores se den de manera objetiva, independiente y bajo los principios de confidencialidad y veracidad de la información de tal forma que el proceso de toma de decisiones no se vea afectado por intereses personales; 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

Esta política cobija a todos los servidores públicos y contratistas que desempeñen funciones públicas y/o ejerzan supervisión de contratos.

4. MARCO NORMATIVO

- 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 129, los cuales señalan las causales comunes de inhabilidades.

- La Constitución Política en su artículo 209 establece "la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones y se dirige al cumplimiento de los fines esenciales del Estado".

- 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; (…)"

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 el cambio que se produzca, deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo (…)"

- Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, Artículo 40. 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 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. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidos público deberá declararse impedido."

- Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Artículo 11. Conflicto 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 sino 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 grafo con 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, si 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 administrados de los negocios del servidor público. (…)"

- 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 quieres 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"

- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2 (Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano Julio de 2019).

- Ley 2013 de 1029: Por medio del 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.

- Artículo 44 del Código Disciplinario Único, Ley 1952 de 2019, define el conflicto de interés en los siguientes términos: "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."

5. DEFINICIONES

5.1. Función Pública: 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 legar. 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016).

5.2. Inhabilidad: La inhabilidad es la incapacidad o circunstancias, que impiden a una persona a ser elegida o designada en un cargo público o que impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio (Transparencia para la Paz y el Desarrollo, 2014).

5.3. Integridad: El concepto de integridad pública también ha sido definido en términos más amplios como "la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público" (OECD, 2017, pág. 7)

5.4. Interés Privado: Interés particular ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quieres se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario.

5.5. Interés Público: Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención

directa y permanente de Estado (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016).

5.6. Servidor Público: El artículo 123 de la Constitución Política de 1991, define a los servidores públicos de la siguiente manera: "Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio".

5.7. 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 sobre la gestión y el proceso de toma de decisiones y de quienes ejercen funciones públicas desde otros ámbitos, respecto a los recursos humanos, técnicos y económicos.

6. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

"Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales". (Guía de Conflictos de Intereses emitida por la Función Pública 2018) es decir, cuando el interés personal (relaciones de negocio, parentesco o afectividad de quien ejerce una función pública) colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña y hacen presumir una falta de independencia o imparcialidad.

De otro lado, en la Guía Práctica emitida por Transparencia para la Paz y el Desarrollo (2014), mencionan que no hay una única definición de conflictos de intereses, sin embargo proponen para efectos de fácil entendimiento, la siguiente definición: "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 sus socios cercanos".

Teniendo en cuenta las definiciones anteriormente descritas, 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 (Ilustración 1), o su socios o socios de hecho o de derecho, deberá declararse incursos en un conflicto de intereses.

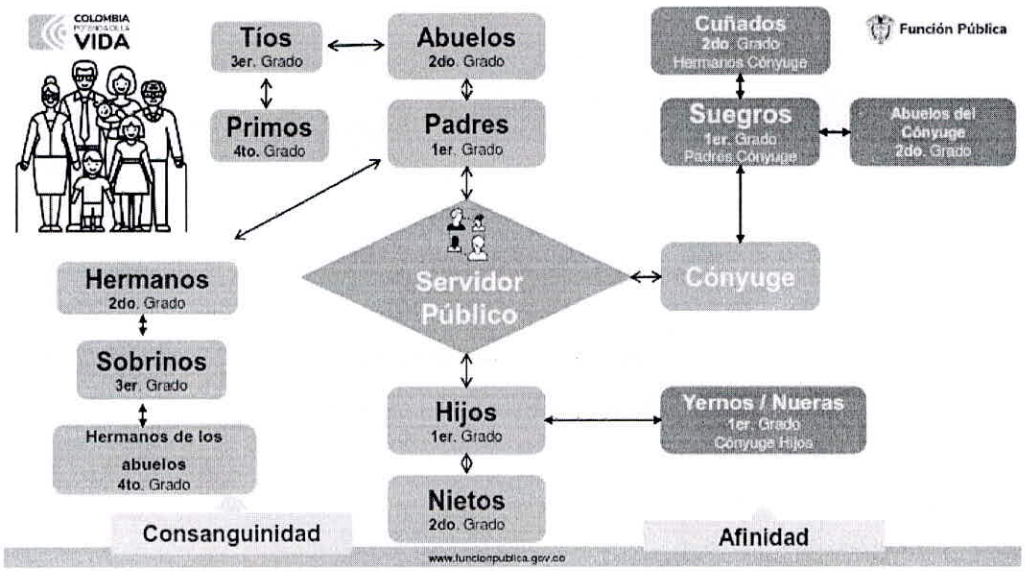


Ilustración 1

6.1. Clasificación de los Conflictos de Intereses

Los conflictos de intereses adoptan la siguiente clasificación:

- ✓ 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 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 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.

Cabe resaltar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; sin embargo, esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en un acto de corrupción.

6.2. Elementos del Conflicto de Intereses

a. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión.

b. Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público conforme a lo regulado en la normativa vigente.

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

6.3. Características del Conflicto de Intereses

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

b. El régimen del Conflicto de Intereses busca resguardar 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.

c. Los conflictos de intereses 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 de las actividades a su cargo.

d. Los conflictos de intereses fundan ocurrencias de actos fraudulentos o corruptos.

e. Un conflicto de intereses debe ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o presuntos hechos de corrupción.

f. Los conflictos de intereses afectan el normal funcionamiento de la administración pública y generan desconfianza en el quehacer público.

g. Pueden involucrar a cualquier servidor público, o particular que desempeñe funciones públicas; no obstante, generalmente implica a los cargos más alto nivel que toman decisiones o ejercen inspección, vigilancia y control.

6.4. Pasos a seguir cuando existe un presunto conflicto de intereses

6.4.1. Declaración de Conflicto de Intereses.

1. El servidor público o contratista, debe informar a su Jefe inmediato mediante escrito motivado – presentando evidencias – los hechos o situaciones que le generan estar inmerso en un eventual conflicto de interés

2. El Jefe inmediato la revisión, evaluación y clasificación (real, aparente o potencial) del impedimento declarado. En caso que la clasificación sea real o aparente, el jefe inmediato será el encargado de brindar solución al conflicto; si el jefe no se encuentra en posición para resolver el conflicto, deberá comunicar a la Secretaria General y de Control Disciplinario o quien haga sus veces – Talento Humano, o a la Alta Dirección, quienes darán la solución, lo cual se deberá comunicar mediante escrito al servidor o contratista.

Si la clasificación es potencial, la Secretaria General y de Control Disciplinario o quien haga sus veces – Talento Humano y la Alta Dirección tomarán la decisión lo cual se deberá comunicar mediante escrito al servidor o contratista

Si por el contrario, no se considera como un impedimento, se comunicará al servidor público o contratista, que su caso no fue clasificado como un conflicto de interés.

6.4.2. Tramite de recusación

3. En caso de que el servidor público o contratista, no se declare impedido o se encuentre inmerso en un conflicto de interés, la persona que se vea afectada por la decisión puede declararlo mediante un escrito motivado –presentando evidencias-, a su jefe inmediato y se seguirá el procedimiento indicado en el numeral anterior.

4. En el evento que el servidor público o contratista no se declaren incurso en un conflicto de interés y tampoco sea recusado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

Todas las personas que estén a cargo del seguimiento, de la gestión y de la definición del conflicto, deberán tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, protección de datos personales y de manera imparcial.

2. Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que el conflicto de interés conlleva para salvaguardar los intereses de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P

3. Presentar el caso y tomar una decisión en Comité Directivo, con el fin de que se reduzcan al máximo los riesgos para la Empresa y se cause el menor daño a la persona.

4. Comunicar la decisión y la argumentación, así como realizar seguimiento oportuno para asegurarse de que el servidor público o contratista la comprendan y la adopten.

5. Documentar la decisión.

6.5. Responsables del Procedimiento

- Alta Dirección

  - ✓ Velar por el cumplimiento y buen manejo de la Política. Jefes Inmediatos

  - ✓ Gestionar y hacer seguimiento de los casos clasificados como reales y aparentes, ya que estos son los que se pueden convertir en una situación vulnerable.

  - ✓ Reportar los casos de conflicto de intereses, diligenciando la matriz de seguimiento (Tabla 1) ante Talento Humano.

  - ✓ Junto con Talento Humano, deberán realizar el análisis de los comunicados que se presenten y presentar una respuesta al servidor público o contratista que ejerza supervisión de contratos.

- Talento Humano

  - ✓ Difundir y socializar la Política ante los servidores de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P.
  - ✓ Velar por la correcta aplicación de la Política y por el reporte periódico de conflictos de intereses por parte de los servidores y contratistas que ejerzan supervisión de contratos, vinculados a la Empresa.
  - ✓ Realizar un seguimiento semestral acerca de los casos que hayan sido denunciados o declarados.
  - ✓ Hacer seguimiento a los ajustes que sea necesarios a la Política.

- Oficina Jurídica o quien haga sus veces

- ✓ Apoyar a la Secretaria General y del Control Disciplinario o quien haga sus veces - Talento Humano en la evaluación de los casos que se consideren como violación de la Política de Conflicto de Interés por parte de un servidor público o contratista, y remitir el expediente para que esta, realice la indagación e investigación y proceda a la sanción, en caso que sea pertinente.

6.6. Seguimiento a la Política

Al inicio de cada vigencia, los servidores públicos vinculados a La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P, deberán reportar la información que por sus características pueden dar origen a un conflicto de intereses, para ello diligenciarán el Anexo (Anexo 1) junto con la declaración de bienes y rentas del DAFP.

Para el seguimiento a las situaciones de conflicto de interés, se tendrá en cuenta la matriz que se muestra en la Tabla 1. Junto con la matriz, se deberá diligenciar nuevamente la declaración de bienes y rentas del DAFP.

Tabla 1

NOMBRE	AREA	CASO DE CONFLICTO	CLASIFICACIÓN	JEFE INMEDIATO	FECHA DE DECLARACIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	CONTROL

El seguimiento y monitoreo de las situaciones de conflictos de intereses debe realizarse de manera periódica, por parte de los jefes de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P, quienes tendrán que elaborar un informe semestral, en coordinación con Talento Humano y con el apoyo del área Jurídica o quien haga sus veces.

6.7. Incumplimiento de la Política

La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P, de acuerdo con su compromiso con la lucha contra la corrupción, considera como falta grave si los servidores públicos o contratistas incumplen con la Política y no reportan el conflicto de interés. Como

consecuencia a dicha falta, se 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.

Dada en La Unión Antioquia, a los veinticinco (25) días del mes de Julio de 2024

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CESAR AUGUSTO GOMEZ NARANJO

Gerente

Elaboró: Adriana Osorio – Contratista MIPG
Aprobó: Cesar Augusto Gomez Naranjo - Gerente

RESOLUCIÓN N° 090

25 DE JULIO DE 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA PARA GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A E.S.P"

El Gerente de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en los estatutos y,

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política en su artículo 122 señala: "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".

Que, la Ley 190 de 1995 en su artículo 15 dispone: "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."

Que, adicionalmente, la Constitución Política en su artículo 209 establece "la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones y se dirige al cumplimiento de los fines esenciales del Estado".

Que, el artículo 44 del Código Disciplinario Único, Ley 1952 de 2019, define el conflicto de interés en los siguientes términos: "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."

Que, la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone en su artículo 11 "Conflicto de Intereses y causales de impedimento y recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre el conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido"; y en su artículo 12 formaliza el procedimiento y los términos del trámite de los impedimentos y recusaciones.

Que, MIPG, se encuentra constituido por una serie de dimensiones que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permiten que el Modelo opere eficaz y eficientemente.

Que, una de las siete (7) dimensiones que integran el MIPG, es la Dimensión De Talento Humano, la cual tiene como propósito ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Que, para el desarrollo de esta dimensión deben tenerse en cuenta los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad.

Que, para la instrumentalización de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, expidió un Código de Integridad y la Guía para la identificación y la declaración de conflicto de interés, documentos que facilitan la implementación de la política, por parte de las entidades públicas.

Que, para el caso de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P, es necesario adoptar una Política gestionar los conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas que se encuentran vinculados a la Empresa.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETO. Adoptar la Política para gestionar los Conflictos de Interés de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P y establecer las directrices y lineamientos necesarios para su implementación, socialización, difusión y seguimiento.

PARÁGRAFO: La Política de Conflicto de Intereses y los formatos anexos a la misma, se normalizarán en la herramienta de los Sistemas de Gestión de La Empresa.

ARTÍCULO SEGUNDO: ALCANCE. La Guía para la identificación y declaración de conflictos de intereses define los lineamientos y directrices en esta materia, aplicables a funcionarios, contratistas, practicantes, proveedores, partes interesadas y quiénes suscriban convenios interadministrativos, de asociación o cooperación con la empresa, en el marco de su misionalidad y en virtud de la normatividad vigente.

ARTÍCULO TERCERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política para Gestionar los Conflictos de Interés que se adopta mediante la presente resolución, aplica para la prevención, el tratamiento y gestión interna y externa de los conflictos de intereses, y su eventual materialización, por parte de personas naturales que tengan algún vínculo laboral o contractual con La Empresa.

ARTÍCULO CUARTO: FINALIDAD. La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P previene la materialización de conflictos de intereses a través de la declaración de los mismos, por lo cual, todos los sujetos a los que les aplica el presente acto administrativo, deberán seguir los lineamientos establecidos en La Política para Gestionar los Conflictos de Interés, así como, diligenciar y presentar el formato previsto para declarar situaciones que podrían constituirse en un conflicto de interés de tipo real, aparente o potencial. A su vez la administración deberá dar cumplimiento al procedimiento establecido en la Política, para el estudio y definición de las declaraciones de conflicto de intereses que tenga conocimiento.

ARTÍCULO QUINTO. RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GUÍA: Los servidores públicos, contratistas, practicantes, proveedores, partes interesadas, deberán declarar sus conflictos de intereses de manera oportuna y de acuerdo con el procedimiento establecido en la Política, así mismo, en el evento de conocer una situación de conflicto de intereses por parte de un tercero que sea sujeto del alcance del presente acto administrativo, deberá efectuar

la respectiva recusación, la omisión de las anteriores obligaciones podrá conllevar las investigaciones disciplinarias o penales a que haya lugar.

ARTÍCULO SEXTO. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: Los servidores públicos y contratistas deberán comprometerse a efectuar una adecuada custodia y tratamiento de la información que recolecten, en el marco del procedimiento de la declaración de una situación relacionada con un conflicto de intereses o una recusación.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Publicar el presente acto administrativo, en los medios de comunicación interna de la Empresa, junto con La Política para Gestionar los Conflictos de Interés.

ARTÍCULO SÉPTIMO PRIMERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en La Unión Antioquia a los 25 días del mes de Julio de 2024

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CESAR AUGUSTO GOMEZ NARANJO

Gerente

Elaboró: Adriana Osorio Betancur – Contratista MIPG
Aprobó: Cesar Augusto Gomez Naranjo - Gerente