

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES MACROPROCESO DE GESTIÓN HUMANA PROCESO DE ASUNTOS LABORALES	CÓDIGO: PL-006-THU <hr/> VERSIÓN: V1.0-2023
---	---	--

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA.

Definir en CAPITAL SALUD EPS-S S.A.S, las directrices y mecanismos para prevenir la ocurrencia de conflictos de intereses o violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afecten el desarrollo de las funciones y deberes de los trabajadores, contratistas y proveedores.

2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA:

2.1 Introducción.

CAPITAL SALUD EPS-S, como política institucional para la prevención del conflicto de intereses y violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades establece una acción preventiva consistente en estrategias pedagógicas y documentos que ilustren a los trabajadores, proveedores y contratistas de la entidad sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses previstos en la Constitución y la Ley.

“El conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas”.

2.2 Valores.

1. Honestidad.

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

2. Respeto.

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

3. Compromiso.

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

4. Diligencia.

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

5. Justicia.

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

6. Innovación.

La innovación y la calidad son la clave para el cumplimiento de nuestro compromiso con el progreso de la entidad, desarrollando soluciones que se anticipen y satisfagan las necesidades de nuestros clientes,

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES MACROPROCESO DE GESTIÓN HUMANA PROCESO DE ASUNTOS LABORALES	CÓDIGO: PL-006-THU
		VERSIÓN: V1.0-2023

MACROPROCESO Y/O PROCESO AL CUAL PERTENECE LA POLÍTICA	Gestión Humana	RESPONSABLE	José Alfredo Morales Díaz
---	----------------	--------------------	---------------------------

DEFINICIONES		
No.	TÉRMINO	DEFINICIÓN
1	Conflicto de intereses	Todo trabajador 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.
2	Inhabilidad	Es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio.
3	Incompatibilidad:	Ha sido definida como la imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades.
4	Sujetos disciplinables:	Todos los trabajadores de CAPITAL SALUD EPS-S. Cuando se trate de personas jurídicas la responsabilidad disciplinaria será exigible del representante legal o de los miembros de la Junta Directiva.
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.
6	Interés Privado Concurrente:	Se configura el interés privado cuando hay "exigencia para la satisfacción de necesidades humanas", lo cual acontece cuando surgen v. gr.: ventajas o provechos representados en derechos subjetivos, o en ventajas de tipo reparativo positivo (como indemnización por daños o detrimento de derechos) o negativo (reparación de gastos), o de tipo enriquecedor (como ganancias, utilidades, provechos, derechos, etc.), o cuando se refieren a la
7	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.
8	Grados de consanguinidad:	Entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí.
9	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. Este parentesco no pasa de las respectivas personas.

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES MACROPROCESO DE GESTIÓN HUMANA PROCESO DE ASUNTOS LABORALES	CÓDIGO: PL-006-THU
		VERSIÓN: V1.0-2023

con productos y servicios de alto valor, asumiendo para ello riesgos calculados de manera integral, que genere fidelidad y confianza.

2.3 Sujetos obligados a declarar conflictos de intereses:

Toda persona natural o jurídica que tenga o haya tenido relación laboral o comercial con CAPITAL SALUD EPS-S, en su calidad de trabajador, proveedor o contratista y se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.

2.4 Ocasiones para declarar conflicto de intereses:

Cuando trabajador, proveedor o contratista tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del trabajador, proveedor o contratista o cuando incurra en las conductas y circunstancias.

2.5 Estrategias preventivas:

CAPITAL SALUD EPS-S, como política institucional para la prevención del conflicto de intereses y violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades establece las siguientes estrategias preventivas:

1. **Sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.** Los trabajadores, proveedores, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad, deberán participar en sesiones informativas y/o de capacitación sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, esta capacitación estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, quien brindará a todos los empleados en formación en la prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.
2. **Formato FR-007-THU Declaración de conflicto de interés.** Este formato busca formalizar la declaración de los trabajadores, proveedores y contratistas, al considerar que podrían incurrir en un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. El área encargada de custodiar el formato diligenciado por el declarante será la Dirección de Talento Humano y en caso de tratarse de un proveedor o contratista la Dirección Jurídica.
3. **Formato FR-008-THU Declaración de conflicto de interés Real o Aparente.** Este formato busca formalizar la declaración de los trabajadores, proveedores y contratistas, al considerar que podrían incurrir en un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. El área encargada de custodiar el formato diligenciado por el declarante será la Dirección de Talento Humano y en caso de tratarse de un proveedor o contratista la Dirección Jurídica.

2.6 Trámite del conflicto de intereses:

Los trabajadores, proveedores y contratistas que consideren estar incurriendo en conflicto de intereses, inhabilidades o incompatibilidades deberán:

2.6.1 Notificación.

El trabajador, proveedor y contratista debe notificar por escrito a la Dirección de Talento Humano y Dirección Jurídica, mediante el diligenciamiento del "**Formato FR-007-THU Declaración de conflicto de interés**" el presunto conflicto de interés.

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES MACROPROCESO DE GESTIÓN HUMANA PROCESO DE ASUNTOS LABORALES	CÓDIGO: PL-006-THU
		VERSIÓN: V1.0-2023

2.6.2 Resolución del Conflicto.

Efectuado lo anterior, la Dirección Jurídica resolverá el presunto conflicto de intereses dentro de los 10 días siguientes a la fecha de su recibo de manera motivada.

Toda actuación se suspenderá desde la manifestación del posible conflicto hasta cuando se decida.

2.6.3 No información.

En los casos que los trabajadores, proveedores o contratistas no declaren el presunto conflicto de intereses en el que se encuentran y tampoco sea notificado por un tercero, podrá ser denunciado por cualquier persona ante la Dirección de Talento Humano y la Dirección Jurídica a través de diferentes canales como la línea ética y lo podrá realizar de forma anónima:

- <https://www.capitalsalud.gov.co/linea-etica-2/>

La dirección Jurídica citara al presunto implicado para su escucha y decidirá en los términos del numeral anterior.

2.6.4 Archivo.

La Dirección Jurídica una vez notifique la decisión del presunto conflicto de interés, remitirá a la Dirección de Talento Humano el expediente completo para su archivo en la hoja de vida del trabajador.

3 ALCANCE.

Desde la identificación de los conflictos de intereses en CAPITAL SALUD EPS-S, conforme a las ocasiones para declarar por parte de los sujetos obligados, hasta el trámite y cierre del conflicto.

4 ORIGEN.

- **Ley 1474 de 2011** (modificada por la ley 2195 del 2022): 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 2013 de 2019**: 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.
- **Ley 2016 de 2020**: Por la cual se adopta el Código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2195 de 2022**: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- **Conpes Distrital 01 de 2018**: Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y no tolerancia con la corrupción.
- **Directiva 005 de 2020**: Directrices sobre Gobierno Abierto de Bogotá.
- **Decreto 189 de 2020**: Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES MACROPROCESO DE GESTIÓN HUMANA PROCESO DE ASUNTOS LABORALES	CÓDIGO: PL-006-THU
		VERSIÓN: V1.0-2023

5 PLAZO.

Esta política tendrá un plazo indefinido o lo estipulado en la normatividad laboral vigente.

6 RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

Los recursos para el desarrollo de la política son: el recurso humano de trabajo de la Dirección de Talento Humano, los recursos financieros aprobados en el presupuesto de las respectivas vigencias y de las plataformas tecnológicas.

7 PERIODICIDAD.

El seguimiento o revisión de la política de conflicto de intereses será anual.

8 REFERENCIAS.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
CÓDIGO (CUANDO APLIQUE)	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	Ley 1474 de 2011
N/A	Ley 2013 del año 2019
N/A	Ley 2016 del año 2020
N/A	Ley 2195 de 2022
N/A	Conpes Distrital 01 de 2018
N/A	Directiva 005 de 2020
N/A	Decreto 189 de 2020

9 ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.

NOMBRE RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN	Jorge Antonio Avellaneda Piraquive	CARGO	Coordinador de Asuntos Laborales
FECHA DE ELABORACIÓN	24/04/2023		
NOMBRE RESPONSABLE DE LA REVISIÓN	Carlos Alberto Núñez	CARGO	Coordinador de Procesos y Calidad
FECHA DE REVISIÓN	24/04/2023		
NOMBRE RESPONSABLE DE LA APROBACIÓN	José Alfredo Morales Díaz	CARGO	Director de Talento Humano
FECHA DE APROBACIÓN	24/04/2023		


 OMAR B. PERINLA BALLESTEROS
 Gerente General


 JOSÉ ALFREDO MORALES DÍAZ
 Director de Talento Humano