

**DIRECTIVA No. 04 DE 2025****(23 de Diciembre de 2025)**

PARA: Secretarios/as de Despacho y Directores/as de Departamentos Administrativos, Gerentes, Presidentes/as y Directores/as de Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Industriales y Comerciales del Distrito, Sociedades de Economía Mixta, Sociedades entre Entidades Públicas, Subredes Integradas de Servicios De Salud -Eses-, Alcaldes/as Locales, Empresas de Servicios Públicos, Rector/a del Ente Universitario Autónomo.

DE: Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretario Jurídico Distrital y Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

ASUNTO: Lineamientos para la Gestión de Conflictos de Intereses, inhabilidades e incompatibilidades en el Distrito Capital

En el marco de lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, la gestión pública en el Distrito Capital debe regirse por los principios de moralidad, transparencia, eficacia, imparcialidad y responsabilidad. En este contexto, la prevención, identificación y adecuada gestión de los conflictos de intereses constituye una herramienta esencial para garantizar la integridad institucional, la legitimidad de las decisiones y la confianza ciudadana en el actuar de los servidores públicos.

El tratamiento normativo de los conflictos de intereses ha sido objeto de amplio desarrollo legal, circunstancia que obliga a referenciar entre otras disposiciones, las siguientes: **Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - (CPACA)**, el cual establece causales de impedimento y recusación para servidores públicos que intervienen en actuaciones administrativas cuando tienen interés directo o indirecto en el asunto; **Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario - (CGD)**, que tipifica como faltas gravísimas el actuar en presencia de conflicto de intereses y no declararse impedido oportunamente; **Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción-**, que establece medidas para fortalecer la transparencia y prevenir actos de corrupción en el ejercicio de la función pública; **Ley 2013 de 2019** que regula la publicación de declaraciones de bienes, rentas y conflictos de intereses como mecanismo de control social; **Ley 1123 de 2007**, que establece el Código Disciplinario del Abogado; y el **Decreto Distrital 479 de 2024**, que adopta el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción (MGJA) como instrumento de articulación normativa en los ámbitos administrativo, disciplinario y penal, y establece la conformación del Órgano de Cumplimiento como instancia técnica para su implementación.

La presente directiva tiene como propósito fortalecer el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción (MGJA) -conforme lo establecido en el numeral 3 del artículo 336 y artículo 341 del Decreto

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

Distrital 479 de 2024- y consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública, mediante la adopción de lineamientos que permitan a las entidades del Distrito Capital anticipar, declarar y gestionar adecuadamente los conflictos de intereses, conforme a lo dispuesto en la normativa citada y demás normas concordantes.

Este instrumento normativo no solo constituye un recurso técnico para la gestión del riesgo de integridad, sino también una invitación a los servidores públicos del Distrito Capital a liderar el cambio hacia una administración más transparente y confiable, en la que declarar un conflicto no sea considerado una conducta reprochable, sino una práctica ética de protección institucional, coherente con el valor de la honestidad, consagrado en el Código de Integridad del Servicio Público, según el cual la verdad, transparencia y rectitud deben guiar las decisiones y actuaciones de los servidores públicos, favoreciendo en todo momento el interés general.

De igual forma, tal y como se colige de la Guía del Conflicto de Intereses y la Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas, ambas expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se espera que los servidores y colaboradores de las entidades estatales actúen bajo principios éticos que aseguren la prevalencia del interés general en cada decisión que adopten en el ejercicio de sus funciones. Esta expectativa no solo responde a un estándar moral, sino que está respaldada en una disposición de rango constitucional, que establece la responsabilidad de los servidores públicos por sus actos y omisiones.

Por tanto, cualquier conducta que anteponga intereses particulares sobre el interés general constituye una desviación del comportamiento esperado y representa un riesgo directo para la integridad institucional.

En consecuencia, las entidades públicas tienen el deber de fomentar una cultura organizacional, basada en el cumplimiento normativo, el reconocimiento de la ética y el fortalecimiento de valores institucionales. No obstante, para que dicha cultura sea efectiva, debe complementarse con mecanismos concretos de gestión del riesgo, capaces de anticipar y mitigar situaciones que puedan comprometer la objetividad de los servidores públicos, como los conflictos de intereses.

Teniendo en cuenta lo expuesto y con el propósito de articular, promover y orientar la identificación, declaración y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Distrito Capital, se emiten las siguientes orientaciones:

1. OBJETIVO

Establecer pautas claras y socializar buenas prácticas para prevenir, identificar, declarar y gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de intereses que se presenten en el Distrito

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

Capital, buscando garantizar la transparencia, la moralidad, la imparcialidad y la eficacia, fortaleciendo la confianza ciudadana y promoviendo una cultura ética basada en la honestidad y la integridad.

2. ALCANCE Y DESTINATARIOS

Estos lineamientos están dirigidos a las **servidoras y servidores públicos, contratistas, colaboradores, colaboradoras y contrapartes** de todas las entidades del Distrito Capital - incluidas aquellas descentralizadas por servicios-, y será aplicable en el ejercicio de las funciones institucionales y en cualquier actividad que involucre a los destinatarios.

3. PRINCIPIOS RECTORES

Estos lineamientos se fundamentan en los siguientes principios rectores -contenidos en la Ley 1437 de 2011 y el Código de Integridad del Servicio Público Distrital, entre otros-:

- 3.1. Transparencia:** Las actuaciones que se desarrollan en el Distrito son públicas y toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo en aquellos casos de expresa reserva legal.
- 3.2. Moralidad:** Los destinatarios de estos lineamientos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad, orientando sus decisiones al interés general y al fortalecimiento de la confianza ciudadana, evitando que intereses personales o externos interfieran en el cumplimiento imparcial de sus deberes.
- 3.3. Imparcialidad:** Quienes participen en actuaciones, decisiones o procesos relacionados con el Distrito Capital obrarán con objetividad, garantizando los derechos de las personas sin discriminación alguna y sin dejarse influir por vínculos afectivos, intereses particulares o cualquier otra motivación subjetiva. Las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.
- 3.4. Buena fe:** Se presume que todas las personas que intervienen en la gestión pública distrital actúan con buena fe, lealtad y fidelidad institucional, confiando en que los demás obrarán conforme a la ley, la ética y el interés general.

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

- 3.5. Honestidad:** Quienes participen en actuaciones, decisiones o procesos relacionados con el Distrito Capital obrarán con veracidad, transparencia, y deben cumplir sus deberes con transparencia, rectitud y compromiso con el interés general.
- 3.6. Integridad:** Quienes participen en actuaciones, decisiones o procesos relacionados con el Distrito Capital obrarán de forma coherente con los principios éticos, legales e institucionales, preservando la confianza ciudadana y la reputación del Distrito.
- 3.7. Eficacia:** Quienes participen en actuaciones, decisiones o procedimientos relacionados con el Distrito Capital deberán procurar que estos cumplan efectivamente su finalidad, removiendo de oficio los obstáculos puramente formales, evitando dilaciones o decisiones inhibitorias y corrigiendo oportunamente las irregularidades que se presenten, con el fin de garantizar la realización material de los derechos y objetivos públicos.

4. MARCO NORMATIVO

Los lineamientos se sustentan en el marco jurídico nacional y distrital aplicable, así como en las mejores prácticas en materia de prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses, integrado principalmente por las siguientes normas -o aquellas que las modifiquen, deroguen o complementen-:

- Constitución Política de Colombia (1991).
- Código Civil Colombiano (Ley 57 de 1887).
- Código Disciplinario General (Ley 1952 de 2019 y sus modificaciones, Ley 2094 de 2021).
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción.
- Ley 2195 de 2022 – Medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- Ley 2013 de 2019 - Publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés.
- Ley 2016 de 2020, que adoptó el Código de Integridad del Servicio Público.
- Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA).
- Ley 1123 de 2007 – Código Disciplinario del Abogado.
- Ley 80 de 1993 – Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Decreto Ley 1421 de 1993 – Estatuto Orgánico de Bogotá.
- Acuerdo 871 de 2023 – Batería de indicadores de integridad y lucha contra la corrupción del Distrito Capital.
- Acuerdo Distrital 782 de 2020 *“Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada*

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital”.

- Política Distrital de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción (MGJA).
- Sistema Jurídico Integral Anticorrupción (SIJIA).
- Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción (ODCLA).
- Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027.
- Principios de la OCDE sobre gestión de conflictos de interés.
- Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.
- ISO 37001:2016 – Sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 37301:2021 – Sistemas de gestión de compliance.
- Código País – Circular Externa 028 de 2014 de la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Código de Integridad del Servicio Público (Decreto 118 de 2018).
- Decreto Distrital 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”*
- Circular Externa 020 de 2021 del DASCD *“Lineamientos para la implementación del módulo de declaración de conflicto de intereses del SIDEAP”*
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (DAFP, 2019).
- Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas (Función Pública, 2025).
- Código Iberoamericano de Ética Judicial (2006).

5. DEFINICIONES

- **Conflicto de intereses:** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Código General Disciplinario -aplicable a las servidoras y servidores públicos-, se define como aquella situación en la que los intereses personales -ya sean económicos, familiares, profesionales o de cualquier otra clase- pueden influir o poner en duda la objetividad, la independencia o la transparencia con la que una persona actúa en sus funciones, labores o contratos con el Distrito, en los que debe primar siempre el interés general propio de la función pública.
- **Declaración de conflicto de intereses:** Manifestación escrita mediante la cual se reconoce y reporta la existencia de un conflicto de intereses, ya sea real, potencial o aparente.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

- **Código de Integridad:** Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el ejercicio propio de las funciones para las cuales ha sido nombrado y/o contratado, el servidor o servidora pública, colaborador(a) o contraparte.
- **Servidor(a) Público(a):** Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.
- **Colaboradores:** Personas naturales vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, conforme al artículo 32 de la Ley 80 de 1993.
- **Contrapartes:** Contratistas, consultores, asesores, interventores y proveedores que, en virtud de relaciones contractuales o de cooperación, mantengan relacionamiento con cualquiera de las entidades Distritales.
- **Impedimento:** Es la manifestación escrita realizada por la servidora y/o servidor público, colaborador y/o colaboradora o contratista, cuando considera que su objetividad puede verse afectada para participar o decidir en un asunto determinado.
- **Inhabilidad:** Es la incapacidad, ineptitud o circunstancia que impide a una persona ser nombrada, contratada o continuar en un cargo o función pública, por existir una causa legal que limita su vinculación o permanencia en el servicio.
- **Incompatibilidad:** Prohibición legal que impide a una persona ejercer dos cargos o actividades al mismo tiempo por posible conflicto de intereses.
- **Recusación:** Se trata de la solicitud mediante la cual se pide que una persona se aparte de un asunto cuando puede tener un interés personal o vínculos que afecten su imparcialidad, como relaciones familiares, de pareja, amistad cercana, enemistad grave o negocios en común. Esta solicitud se presenta ante la autoridad competente para que decida sobre su procedencia.
- **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.

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

- **Parentesco civil:** Es el vínculo familiar que se crea por adopción, mediante el cual la ley reconoce entre el adoptante y el adoptado la misma relación que existe entre un padre o madre y su hijo. Este parentesco solo existe entre ellos y no se extiende a otros miembros de la familia.
- **Parentesco por afinidad:** Es la relación familiar que se crea con los parientes de la pareja, ya sea por matrimonio o unión permanente.

6. CAUSALES DE CONFLICTO DE INTERESES

Las causales de conflicto de interés se encuentran previstas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 –Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo- y artículo 71 de la Ley 1952 de 2019 –Código General Disciplinario- y demás normas concordantes. En consecuencia, las entidades distritales no podrán crear nuevas causales ni modificar las establecidas en la ley, limitando su actuación a la adopción de mecanismos para su prevención, declaración y gestión conforme al marco legal vigente.

Entre otras, se relacionan las causales que podrían materializar un conflicto de interés y algunos casos que las ejemplifican¹:

6.1. Interés particular y directo:

Descripción: Se configura cuando la persona a cargo del trámite, decisión o procedimiento tiene un interés personal (económico, profesional o de otra índole) en el que puede verse afectado o beneficiado directamente por la decisión o actuación que deba adoptar.

Ejemplo: Servidor público que debe adoptar una decisión para otorgar o denegar una licencia para la pavimentación de una vía que atraviesa un predio de su propiedad.

6.2. Interés de su cónyuge, compañero o compañera permanente:

Descripción: Se presenta en aquellos casos en los que el beneficio o perjuicio que derive de la actuación administrativa puede recaer directamente sobre la pareja de la persona vinculada o relacionada con el Distrito.

Ejemplo: Evaluar o decidir sobre un proceso contractual donde el cónyuge de la servidora pública a cargo del trámite es el representante legal de una firma participante.

¹ Adicionalmente, al presente lineamiento se acompaña un anexo con ejemplos ilustrativos.

CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)

6.3. Interés de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil:

Descripción: Corresponde a las situaciones en las que el interés se materializa sobre la esfera familiar de la persona encargada de garantizar la independencia y objetividad, en los grados que a continuación se relacionan:

Parentesco ²	Grado de Parentesco
Padre, madre, hijo(a).	1.º grado consanguinidad
Abuelo(a), nieto(a), hermano(a).	2.º grado consanguinidad
Bisabuelo(a), bisnieto(a), tío(a), sobrino(a).	3.º grado consanguinidad
Tatarabuelo(a), tataranieto(a), primo hermano(a).	4.º grado consanguinidad
Suegro(a), yerno, nuera, hijastro(a).	1.º grado de afinidad
Cuñado(a), abuelo(a) del cónyuge, nieto(a) del cónyuge.	2.º grado de afinidad
Derivado de la adopción (padre/madre adoptante – hijo(a) adoptivo).	1.º grado civil

Ejemplo: Caso en el que un servidor público participa en una decisión que puede beneficiar o afectar a un hijo, sobrino, primo hermano, cuñado, suegro o adoptado.

6.4. Interés de su socio o socios de hecho o de derecho:

Descripción: Aplica cuando el agente a cargo del asunto tiene vínculos societarios o comerciales con terceros que puedan beneficiarse o perjudicarse de sus decisiones.

Ejemplo: Servidor público que debe emitir, en un proceso de contratación, un concepto jurídico, sobre una empresa en la que tiene acciones.

6.5. Colisión entre el interés general y el interés particular:

Descripción: Esta es la causal residual que se materializa en aquellos casos en los que, sin existir un interés personal o familiar directo, las circunstancias muestran una tensión

² Tabla explicativa de parentesco y sus grados.

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

entre el deber funcional u obligación contractual, y un interés privado del responsable del procedimiento o actuación.

Ejemplo: Servidor público que debe adoptar una decisión en la que se puede ver beneficiado o afectado el club social del cual hace parte.

7. LA CONSULTA COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN Y LA DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES COMO MEDIO PARA MITIGAR RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Declarar un conflicto de intereses es una práctica ética y una obligación de transparencia.

En caso de duda, el servidor, servidora o colaborador debe consultar con su superior jerárquico o con el órgano competente dispuesto por la entidad para tales efectos, pues el silencio o la omisión en la declaración representa un riesgo institucional y personal.

Estar inmerso en una situación de conflicto de intereses **NO** constituye en sí mismo una falta disciplinaria ni un acto de corrupción; sin embargo, no declararlo oportunamente o actuar de manera oculta frente a él podría generar consecuencias jurídicas y éticas, entre ellas, faltas disciplinarias.

Por ello, las servidoras y servidores públicos, colaboradores y contrapartes de las Entidades del Distrito deben comprender que:

- **Declarar es un deber y materializa la transparencia y honestidad:** Revelar un conflicto no es un signo de deslealtad, sino una manifestación de transparencia, rectitud y compromiso con el interés general.
- **Consultar es una buena práctica y demuestra nuestro compromiso con la integridad:** En caso de duda sobre la existencia o alcance de un conflicto de intereses, la servidora o servidor público, colaboradores y contrapartes pueden "levantar la mano" y solicitar orientación a su superior jerárquico o al órgano competente dispuesto por la entidad para tales efectos
- **La prevención prima sobre la sanción:** La cultura ética institucional se fundamenta en la apertura, la confianza y la transparencia. Identificar y declarar oportunamente un conflicto permite adoptar medidas correctivas oportunas -como impedimentos, recusaciones o reasignación de funciones-, garantizando decisiones objetivas, imparciales y libres de sesgos.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

- **El silencio es el verdadero riesgo:** Omitir la declaración de un conflicto de interés puede acarrear responsabilidades disciplinarias, fiscales o incluso penales, además de afectar la reputación institucional.
- **Declaración general de conflictos de intereses en el módulo de “Conflictos de intereses” del SIDEAP:** Desde julio de 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital habilitó esta herramienta digital para que los servidores, servidoras y colaboradores del Distrito, pueden realizar la declaración general de los conflictos de interés potenciales o reales; presentar a través del SIDEAP los impedimentos que se le presenten cuando consideren que se encuentran incursos en una causal de conflicto de interés y/o presentar recusaciones, y a su vez, las entidades y organismos distritales cuentan con una herramienta de información para facilitarles la identificación, declaración, manejo y gestión de los conflictos de interés

Reconocer y declarar un conflicto de intereses es una muestra de integridad, transparencia y honestidad. Cada declaración fortalece la transparencia, protege a quien actúa y refuerza la confianza ciudadana en nuestras instituciones.

8. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

La gestión adecuada del conflicto de intereses exige reconocerlo a tiempo, declararlo y gestionarlo con apoyo institucional. En este marco, y sin perjuicio de las causales ya referidas en el acápite sexto de estos lineamientos, a continuación, se relacionan las categorías de los conflictos de intereses -de acuerdo con la Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Interés en el Sector Público Colombiano expedida por la Función Pública-:

- 8.1. Conflicto real:** Se configura cuando la servidora, servidor o colaborador 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 y deberes. Se trata de un riesgo actual y por tanto debe ser declarado.

Caso Práctico. Un colaborador debe emitir concepto sobre la adjudicación de un contrato de suministro de papel, y su cónyuge es socio de una de las empresas que participa en la licitación. Aquí hay un riesgo directo y actual en donde el interés personal puede influir en la toma de la decisión.

- 8.2. Conflicto potencial:** Ocurre cuando la servidora o servidor, colaborador o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus deberes u obligaciones, pero aún no

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante que se pueda materializar en el futuro, se recomienda su declaración con el fin de adoptar medidas preventivas.

Caso Práctico: Un funcionario tiene acciones en una empresa que provee servicios que podrían ser de interés de la entidad pública para la que trabaja. Actualmente no hay contratos celebrados con esa empresa, pero si se abriera un proceso de contratación, su participación accionaria podría generar un conflicto. Es un riesgo latente.

- 8.3. Conflicto aparente:** Surge cuando la persona a cargo del proceso, trámite o decisión no tiene un interés particular, pero por las circunstancias se podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Esta modalidad se desvirtúa cuando la servidora o servidor o colaborador puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial; por lo tanto, como buena práctica se recomienda declararse para adoptar correctivos.

Caso Práctico: Un servidor público participa en la evaluación de un concurso de méritos en la entidad para la que trabaja y uno de los candidatos es conocido. Aunque su relacionamiento no afecte objetivamente su juicio, la percepción externa puede generar desconfianza en la imparcialidad del proceso.

9. PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades constituyen instrumentos jurídicos, complementarios al conflicto de intereses, que garantizan la imparcialidad, la transparencia y la integridad institucional en el ejercicio de la función y cumplimiento de las obligaciones contractuales. Estas se encuentran consagradas en la Constitución, la Ley, los reglamentos y en los contratos -entre otras disposiciones-.

- 9.1. PROHIBICIONES:** Son conductas expresamente vedadas a las servidoras y servidores, contratistas y colaboradores. Entre ellas se destacan:

- Incumplir los deberes funcionales, abusar de los derechos conferidos por el cargo o extralimitar las funciones.
- Solicitar o aceptar, directa o indirectamente, dádivas, regalos, favores o beneficios de cualquier naturaleza.
- Ordenar o recibir pagos por servicios no prestados o actos contrarios al orden jurídico.

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

Estas causales derivan de los principios de moralidad, transparencia y prevalencia del interés general previstos en los artículos 6, 123 y 209 de la Constitución Política y desarrollados por la Ley 1952 de 2019, entre otras disposiciones normativas.

- 9.2. INHABILIDADES:** Constituyen circunstancias constitucionales y legales³ que impiden a una persona ser elegida, nombrada o designada en un cargo público, o celebrar contratos con el Estado.

Entre otras, son inhábiles para contratar con el Estado quienes hayan sido:

- Condenados a pena privativa de la libertad, salvo por delitos políticos o culposos.
- Sancionados disciplinariamente con destitución o inhabilidad -según el término de la sanción-.
- Declarado responsable fiscalmente -mientras subsista la obligación de resarcir el daño patrimonial causado-.
- Su existencia tiene un carácter objetivo y previo al ejercicio del cargo o función, por lo que no depende de la conducta del servidor o servidora, sino de la verificación de antecedentes que impiden su vinculación.

- 9.3. INCOMPATIBILIDADES:** Son situaciones que hacen incompatible el ejercicio simultáneo de dos actividades, cargos o funciones, con el fin de evitar conflictos entre intereses públicos y privados.⁴

Por ejemplo, se configura incompatibilidad cuando un servidor adopta decisiones administrativas, conceptuales o jurídicas con el fin de favorecer intereses propios o de terceros, contrariando el interés general.

- 9.4. SOBRE EL RÉGIMEN APLICABLE A LOS ABOGADOS QUE PRESTEN SERVICIOS AL DISTRITO:**

Los abogados, las firmas de abogados y los asesores jurídicos que ejerzan su profesión en el ámbito público, están obligados a observar los deberes profesionales previstos en la Ley 1123 de 2007 – Código Disciplinario del Abogado, en especial los consagrados en los artículos 28, numerales 8, 11,12,13 y 18, relativos a la **lealtad, honradez,**

³ Ver, entre otros, artículo 122 de la Constitución Política; artículo 8, literal d) de la Ley 80 de 1993 y artículo 66 del Decreto Ley 1421 de 1993.

⁴ En el caso de los abogados se deberá tener en cuenta lo dispuesto por la Ley 1123 de 2007 en la materia.

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

independencia, diligencia y probidad. Por tanto, es su deber actuar con honestidad y mantener una conducta íntegra en todas sus intervenciones profesionales.

Así mismo, deberán tener en cuenta el artículo 29 de la citada ley, que advierte, expresamente:

“(…) en ningún caso los abogados contratados o vinculados podrán litigar con la Nación, el departamento, el distrito o el municipio, según la esfera administrativa a que pertenezca la entidad o establecimiento al cual presten sus servicios, excepto en causa propia y los abogados de pobres en las actuaciones que deban adelantar en ejercicio de sus funciones”.

De igual manera, les corresponde analizar el artículo 34 ibidem, literal e), que impone la obligación de abstenerse de *“asesorar, patrocinar o representar, simultánea o sucesivamente, a quienes tengan intereses contrapuestos”, “sin perjuicio de que pueda realizar, con el consentimiento de todos, gestiones que redunden en provecho común”.*

Conforme con lo anterior, se advierte que el incumplimiento de estos preceptos puede dar lugar a las sanciones establecidas en el Código Disciplinario del Abogado, entre ellas, censura, multa, suspensión o exclusión del ejercicio de la profesión, que se impondrán por las autoridades competentes, atendiendo los criterios de graduación establecidos por el artículo 45 de la misma codificación.

Sin perjuicio de lo anterior, los abogados, en caso de duda, podrán consultar con la entidad distrital contratante sus inquietudes sobre una posible incursión en la prohibición previamente referida.

En todo caso, las entidades distritales, en ejercicio de la debida diligencia, deben establecer mecanismos eficaces que permitan advertir oportunamente si el profesional ha tenido, mantiene o podría tener litigios, reclamaciones o intereses contrapuestos. Este análisis permitirá identificar oportunamente posibles incumplimientos del Código Disciplinario del Abogado y adoptar medidas preventivas que salvaguarden la independencia, la lealtad profesional y la confianza institucional. Dicha verificación institucional no exime ni libera al contratista de su deber de reportar los conflictos de intereses que puedan surgir durante la ejecución contractual.

10. BUENAS PRÁCTICAS Y MECANISMOS PARA MITIGAR SITUACIONES DE CONFLICTO

Los destinatarios de estos lineamientos deberán:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

- 10.1. **Presentar la declaración juramentada de ausencia o existencia de conflictos de intereses** al inicio de la relación laboral o contractual, e **informar oportunamente cualquier variación** que pueda presentarse durante su permanencia en el cargo o contrato, a través del diligenciamiento de los formatos establecidos para el efecto. En todo caso, se recomienda actualizar la declaración al menos una vez al año o en los términos que defina cada entidad. La presentación de la declaración general de conflictos de intereses se debe realizar a través del módulo de "Conflictos de interés" del SIDEAP, y su actualización se deberá realizar anualmente entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia, o cada vez que se presente una situación que pueda conllevar un conflicto de interés. Lo anterior, sin perjuicio de las herramientas que las entidades definan para realizar actividades de control, seguimiento y monitoreo.
- 10.2. Identificar y reconocer con transparencia cualquier circunstancia que pueda comprometer su objetividad en el ejercicio de la función o cumplimiento de sus obligaciones.
- 10.3. **Consultar a su superior jerárquico o al órgano competente** dispuesto por la entidad para tales efectos cuando existan dudas sobre la existencia o alcance de un posible conflicto de intereses.
- 10.4. **Declarar, de manera previa, completa y veraz**, las situaciones que puedan constituir un conflicto de intereses, a través de los mecanismos institucionales dispuestos para tal fin.
- 10.5. **Abstenerse de participar** en decisiones o actuaciones, mientras se gestiona el conflicto y hasta tanto se adopte la determinación correspondiente.
- 10.6. **Colaborar con las medidas preventivas, correctivas o de mitigación** que la entidad disponga para gestionar adecuadamente la situación.
- 10.7. **Promover la cultura de integridad**, recordando que declarar un conflicto de intereses no constituye una falta disciplinaria, sino una práctica ética que protege la objetividad institucional y fortalece la confianza ciudadana.
- 10.8. Suministrar por las contrapartes información relacionada con su estructura y composición accionaria, incluida la identificación de beneficiarios finales, así como la implementación de decisiones que las modifiquen.

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)****11. CONSECUENCIAS POR LA MATERIALIZACIÓN DE UN CONFLICTO DE INTERÉS:**

La omisión en la declaración de un conflicto de intereses o su gestión indebida puede acarrear consecuencias:

- **Éticas:** Pérdida de confianza institucional, deterioro de la imagen personal y de la entidad, y afectación reputacional.
- **Disciplinarias:** Amonestación, suspensión, destitución o inhabilidad, según lo previsto en la Ley 1952 de 2019 -además de lo establecido por la Ley 1123 de 2007 en el caso de los abogados que presten servicios al Distrito-.

12. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Con el propósito de fortalecer la cultura de integridad y asegurar la trazabilidad de la gestión de conflictos de interés, las entidades distritales deberán implementar mecanismos internos de verificación y mejora continua que les permitan:

- Revisar periódicamente las declaraciones presentadas por servidoras, servidores públicos, colaboradores y contrapartes en el módulo de "Conflictos de Intereses" de SIDEAP
- Identificar y analizar alertas que evidencien posibles riesgos de conflicto de intereses.
- Evaluar la efectividad de las medidas preventivas adoptadas y proponer acciones de mejora.
- Consolidar aprendizajes institucionales que fortalezcan la cultura ética y de transparencia.

13. ORIENTACIONES PARA LA ADOPCIÓN INSTITUCIONAL

Con el propósito de promover una aplicación coherente, práctica y sostenible de los presentes lineamientos, la Secretaría Jurídica Distrital orientará el proceso de adopción institucional de manera articulada con las entidades del Distrito Capital, brindando el asesoramiento necesario y la armonización con el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción (MGJA), conforme a las capacidades y particularidades de cada entidad, e incluirán las siguientes etapas sugeridas:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

- **Apropiación institucional:** Las entidades del Distrito conocerán, difundirán y contextualizarán los presentes lineamientos dentro de sus equipos de trabajo, promoviendo su comprensión y la incorporación progresiva de buenas prácticas en materia de gestión de conflictos de intereses.
- **Fortalecimiento de instrumentos internos:** Con base en estas orientaciones, y sin desconocer el marco normativo que resulte aplicable, ni las demás herramientas distritales dispuestas para el efecto, las entidades podrán -según la evaluación que realicen a la luz de estas buenas prácticas- fortalecer o definir los mecanismos que estimen pertinentes para la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses.
- **Socialización y formación interna:** Corresponde a cada entidad liderar las acciones de socialización y capacitación dirigidas a sus servidoras, servidores públicos, colaboradores y contrapartes, de acuerdo con sus necesidades institucionales.
- **Evaluación y mejora continua:** Cada entidad establecerá mecanismos internos de evaluación y retroalimentación que permitan medir avances, identificar oportunidades de mejora y fortalecer su cultura ética y de cumplimiento.

14. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Con el propósito de fortalecer la integridad, la transparencia y la coherencia institucional en el Distrito Capital, se sugiere a las entidades tener en cuenta las siguientes recomendaciones adicionales:

- **Cláusula ética:** Incluir en sus contratos una cláusula ética que refleje el compromiso de las partes con los principios de integridad, transparencia y gestión adecuada de los conflictos de intereses.
- **Apropiación del módulo de Conflictos de Intereses del SIDEAP:** En el marco del fortalecimiento de la cultura de prevención de riesgos, las entidades difundirán el uso del módulo de "Conflictos de Intereses" de SIDEAP para realizar la declaración de conflicto de intereses existentes, asegurando que sea diligenciado por los servidores públicos y colaboradores. Así mismo, adoptar los formatos de declaración para las contrapartes -de acuerdo con lo señalado en el numeral 10.1 de esta normativa.
- **Gestión documental y trazabilidad:** Incorporar los registros y declaraciones de conflictos de intereses en sus sistemas internos de gestión documental, garantizando que

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

dicha información haga parte del archivo contentivo de la hoja de vida del declarante, asegurando la trazabilidad, confidencialidad y acceso restringido a la información.

- **Mecanismos de retroalimentación:** Sin desconocer las obligaciones establecidas por el marco normativo, se recomienda establecer espacios internos para evaluar la aplicación de los lineamientos, compartir lecciones aprendidas y fortalecer la cultura de integridad.

Los lineamientos contenidos en la presente Directiva constituyen orientaciones generales para la gestión de los conflictos de interés en el Distrito Capital. Las entidades distritales deberán adoptarlos en el marco de su autonomía administrativa, ajustándolos a su estructura organizacional, procesos internos y competencias propias.

Cordialmente,

MIGUEL
ANDRES SILVA
MOYANO
MIGUEL A. SILVA MOYANO

Firmado digitalmente
por MIGUEL ANDRES
SILVA MOYANO
Fecha: 2025.12.23
19:00:43 -05'00'

Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

MAURICIO
ALEJANDRO
MONCAYO
VALENCIA

Firmado digitalmente por
MAURICIO ALEJANDRO
MONCAYO VALENCIA
Fecha: 2025.12.23
19:12:22 -05'00'









MAURICIO ALEJANDRO MONCAYO VALENCIA
Secretario Jurídico Distrital

GINA PAOLA
SILVA VÁSQUEZ

Firmado digitalmente por
GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ
Fecha: 2025.12.23 16:48:49
-05'00'

GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ

Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (e)

Proyectaron: Luisa Fernanda Mejía Riveros – Contratista Secretaría Jurídica Distrital 
Guillermo Andrés González Díaz – Contratista Secretaría Jurídica Distrital 
Revisaron: María Catalina Jaramillo González – Directora Distrital de Política Jurídica 
Laura Juliana Ariza Herrera – Asesora del Despacho Secretario Jurídico Distrital 
Claudia Patricia Guerrero – Contratista Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional 
David Salazar Ochoa – Contratista Subsecretaría Jurídica Distrital 
Aprobó: María Paula Rueda Mantilla - Subsecretaría Jurídica Distrital 
Alejandra Rodas Gaiter – Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá 
Gina Paola Silva Vásquez – Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)****ANEXO
CASOS PRÁCTICOS**

A continuación, se presentan algunos casos ilustrativos que permiten comprender cómo se configuran y gestionan los conflictos de intereses.

- AA, abogada de la Secretaría Jurídica, recibe **boletos para el concierto vallenato en VIP por parte** de la empresa ZZ; a los pocos días se decidirá la prórroga o no del contrato de suministro de papel celebrado con dicha firma, por parte del Comité de Evaluación del que hace parte.

Riesgos y consecuencias:

- AA podría priorizar los intereses de la empresa ZZ sobre los de la entidad, como muestra de agradecimiento por las boletas recibidas.
- La legalidad y transparencia del proceso se ven comprometidas, generando riesgo para la confianza pública y la reputación de la entidad.
- BB, líder de riesgo en la Secretaría Jurídica, tiene acceso a información confidencial de la planeación que se adelanta para la celebración del contrato que tiene por objeto la actualización de la matriz de riesgos de la entidad; CC, su cuñado, es representante legal de una importante firma del sector, por lo que BB, convencido de los beneficios que dicha compañía le generaría a la entidad, decide revelar información estratégica para la elaboración de su propuesta.

Riesgos y consecuencias:

- BB favorece directamente a CC, comprometiendo la imparcialidad de la entidad pública y generándole una posición privilegiada irregular a la firma que este representa, frente a los demás competidores.
- Al divulgar información confidencial, BB puso en riesgo la transparencia y la legalidad de los procesos de la entidad, a pesar de que actuó bajo el convencimiento de que la firma de su cuñado representaba la mejor opción para la entidad pública.
- MM, trabajador del área de talento humano de la Secretaría Jurídica, debe evaluar las competencias técnicas de los candidatos en un proceso de selección; su sobrina, NN,

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

está participando en el proceso. MM prefirió guardar silencio y no reportar el conflicto. La sobrina no fue escogida para el cargo.

Riesgos y consecuencias:

- Independientemente del resultado, MM debía reportar el conflicto, por cuanto podría comprometer su objetividad.
 - La falta de declaración del conflicto genera riesgo de pérdida de confianza pública y cuestionamiento de la transparencia del proceso.
- JJ, analista financiero de la Secretaría Jurídica, aprueba gastos para un proyecto de capacitaciones sobre la cultura de integridad; su esposa hace parte de la mano de obra del contratista que va ejecutar el acuerdo de voluntades. JJ decide no informar sobre la situación de conflicto porque considera que su gestión no tiene relacionamiento directo con el rol de su esposa.

Riesgos y consecuencias:

- Ante la duda JJ debió consultar a su superior jerárquico sobre la situación.
- MM, auditora interna, supervisa el área de contratación, donde el **hijo de su esposo** presta sus servicios como colaborador. MM no reportó el conflicto.

Riesgos y consecuencias:

- MM podría omitir hallazgos relevantes en la gestión del área para favorecer a su familiar.
 - Cuestionamiento de la transparencia y confiabilidad de la auditoría.
- DD, colaboradora de la Secretaría Jurídica, presta al mismo tiempo, servicios de asesoría legal privada a la empresa GG que tienen contratos vigentes con la misma entidad. DD no revela el ejercicio de esta actividad por cuanto considera que su profesionalismo y experiencia garantizan la toma de decisiones objetivas.

Riesgos y consecuencias:

- DD podría priorizar los intereses de sus clientes privados sobre los de la entidad.

**CONTINUACIÓN DE LA DIRECTIVA No. 04 DE 2025
(23 de Diciembre)**

- Esta doble actividad interfiere en la imparcialidad requerida para el cumplimiento de sus funciones públicas.
- Se compromete la confianza ciudadana y la legalidad de las actuaciones administrativas.