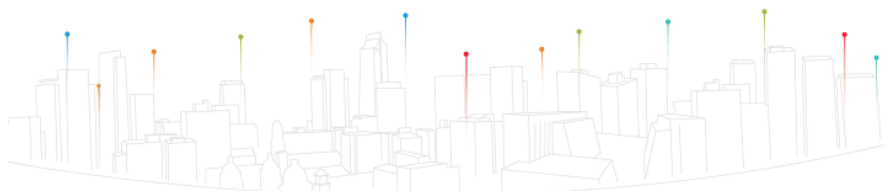


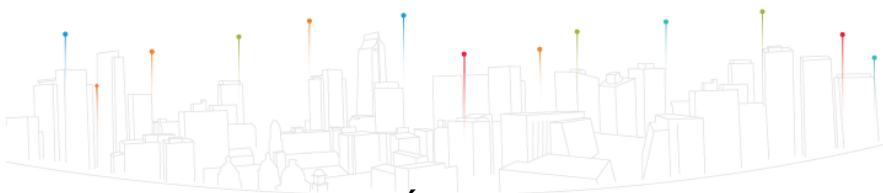
MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA

Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO.....	3
1. ALCANCE Y APLICABILIDAD	4
2. DEFINICIONES	5
3. DEBERES	5
4. PRINCIPIO GENERAL	6
5. CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	6
5.1 CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES REALES	6
5.2 ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL CONFLICTO DE INTERÉS:	7
5.3 CARACTERÍSTICAS.....	7
6. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS	7
6.1 PROCEDIMIENTO ANTE UN CONFLICTO DE INTERÉS REAL O PRESUNTO.....	8
6.2 ABSTENCIÓN Y SUSPENSIÓN DE PARTICIPACIÓN	8
6.3 EVALUACIÓN Y DECISIÓN POR PARTE DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN	8
6.4 REGISTRO EN ACTAS Y TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS	9
7 PROHIBICIÓN.....	9
7.1 DE LAS PROHIBICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS Y PARA LOS GERENTES O DIRECTORES.	10
7.2 INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS Y DE LOS GERENTES O DIRECTORES	10
7.3 DEL TRÁFICO DE INFLUENCIA.....	11
7.4 DE LA RESPONSABILIDAD POR REVELACIÓN DE SECRETOS.....	11
7.5 ABUSO DE FUNCIONES	11
8 MEDIDAS DE MITIGACIÓN	11
8.1. MEDIDAS PREVENTIVAS	11
8.2. MEDIDAS DE CONTROL.....	12
8.3. MEDIDAS CORRECTIVAS	12



INTRODUCCIÓN

La Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas - ESU, es una empresa industrial y comercial del Estado, descentralizada por servicios y vinculada al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, constituida mediante Decreto Municipal 178 del 20 de febrero de 2002, con personería jurídica, dotada de autonomía administrativa, financiera y con patrimonio propio. La Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas - ESU, por medio del Acuerdo de Junta Directa 085 de 2018, adoptó el Código de Buen Gobierno, dentro del cual desarrolló la Política sobre Conflicto de Interés. Adicionalmente, por medio del Acuerdo de Junta Directa 086 de 2018, adoptó el reglamento de la Junta Directa de la entidad y se acogió al Decreto Municipal 1700 del 23 de octubre de 2015. En la ESU reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la integridad y el cumplimiento de las normas legales y éticas que rigen nuestro actuar. La gestión responsable de los conflictos de intereses es un pilar fundamental para preservar la confianza de nuestros grupos de interés y garantizar un entorno organizacional basado en la ética, la objetividad y la equidad.

Este manual tiene como propósito recopilar los lineamientos y mecanismos para **identificar, prevenir, mitigar y gestionar** situaciones que puedan constituir un conflicto de intereses, en el marco de la normatividad vigente, las políticas internas y los principios institucionales de buen gobierno corporativo.

La conducta de los miembros de la junta directiva debe alinearse con los más altos estándares de comportamiento ético, asegurando que las decisiones se tomen en beneficio del interés general y de acuerdo con la misión, visión y valores de la entidad. Con ello, ESU busca no solo dar cumplimiento a la ley, sino también fortalecer la cultura organizacional basada en la honestidad, la transparencia y la responsabilidad.

MARCO NORMATIVO

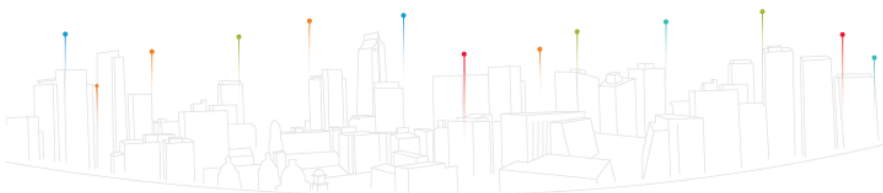
Constitución Política de Colombia

- **Artículo 209:** Principios de la función administrativa: eficiencia, moralidad, transparencia, celeridad, economía e imparcialidad.
- **Artículo 123:** Los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes, y por omisión o exlimitación en el ejercicio de sus funciones.

Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021– Régimen Disciplinario Único

Ley 80 de 1993 – Estatuto General de Contratación de la Administración Pública

- **Artículo 8:** Contempla los deberes de los servidores públicos en la contratación, incluyendo el deber de abstenerse de actuar en situaciones de conflicto de interés.



Ley 489 de 1998 – Organización y funcionamiento de las entidades del Estado

- Regula la naturaleza y régimen de las EICE como entidades descentralizadas por servicios, y establece que deben registrarse por normas del derecho público, salvo en actividades comerciales que se rijan por el derecho privado.

Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción

- Refuerza la regulación del conflicto de intereses en el sector público y establece mecanismos de prevención y sanción.
- Obliga a todas las entidades públicas, incluidas las EICE, a implementar sistemas de control interno que identifiquen y gestionen los conflictos de intereses.

Decreto 128 de 1976

1. Por el cual se dicta el estatuto de inhabilidades, incompatibilidades responsabilidades de los miembros de las juntas directivas de las entidades descentralizadas y de los representantes legales de estas.

Acuerdo 085 de 2018 de la Junta Directiva de la ESU

2. Estatutos sociales.

Código de Buen Gobierno Corporativo, El artículo 4.4.6

3. Código de gobierno corporativo.

Reglamento interno de la Junta Directiva, Numeral 12

Ley 1474 de 2011 y demás normas que las modifiquen o adicionen

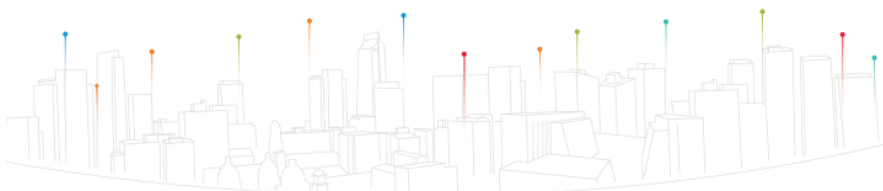
4. *Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.*

Decreto 1700 de 2015

5. Por medio del cual se adoptan los Manuales que desarrollan los Lineamientos Estratégicos de los Pilares de Gestión del Modelo Conglomerado Público Municipio de Medellín.
6. Decreto 0914 De 2024 por medio del cual se adoptan los manuales del Conglomerado Público de Medellín.
7. Código de Integridad de la ESU.
8. Código de Ética de la ESU.

1. ALCANCE Y APLICABILIDAD

El propósito de este manual es identificar los lineamientos normativos y los procedimientos establecidos en la norma y reglamentos internos por medio del cual se den a conocer y gestionar de manera adecuada y oportuna todos los conflictos de intereses reales o que posiblemente puedan llegar a tener lugar en el desarrollo de las actividades de los miembros de la junta directiva de la ESU.



Este manual de gestión de conflicto de intereses servirá para gestionar la posible materialización de conflictos de intereses en los que se puedan ver inmersos los miembros de la Junta Directiva de la entidad.

2. DEFINICIONES

Conflicto de Intereses: Un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales.

Grupo de Interés: La ESU tiene definidos como sus grupos de interés a sus clientes, la junta directiva, la comunidad, los proveedores, empleados, medios de comunicación y las entidades de vigilancia y control.

Junta Directiva: Se refiere a la junta directiva de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU.

Calidad de miembros de Junta Directiva: Los particulares miembros de los consejos directivos o asesores de los establecimientos públicos, aunque ejercen funciones públicas, no adquieren por ese solo hecho la calidad de empleados públicos. Su responsabilidad, lo mismo que sus incompatibilidades e inhabilidades, se regirán por las leyes de la materia y los estatutos internos del respectivo organismo.

Relación Personal Cercana: Cualquier relación cercana que sea regular y continua (romántica o financiera) y que pueda influir en los tratos profesionales, comerciales o financieros (incluido el trabajo diario en la oficina).

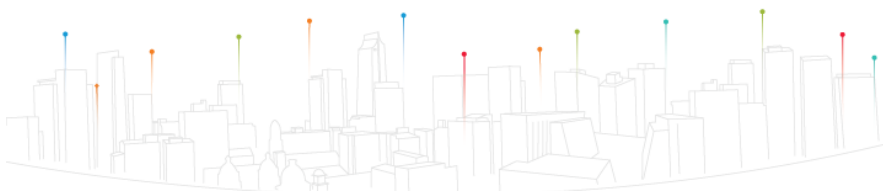
Aliado Proveedor: Es el contratista que resulta elegido mediante una solicitud publica de oferta realizada para tal fin, con el objeto de suministrar con eficiencia y eficacia los bienes y servicios que requiera la ESU y sus clientes.

Empleados: Son las personas que tienen un contrato laboral con la entidad.

Cualquier cosa de valor: Se entiende como cualquier beneficio tangible o intangible que pueda influir o parecer influir en la objetividad, imparcialidad o el juicio profesional de una persona. Esto incluye, pero no se limita a: dinero, regalos, viajes, comidas, favores, servicios, descuentos especiales, oportunidades laborales, beneficios familiares, acceso a información privilegiada, entre otros.

3. DEBERES

1. Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes y los estatutos de la entidad;
2. Desempeñar sus funciones con eficiencia e imparcialidad;



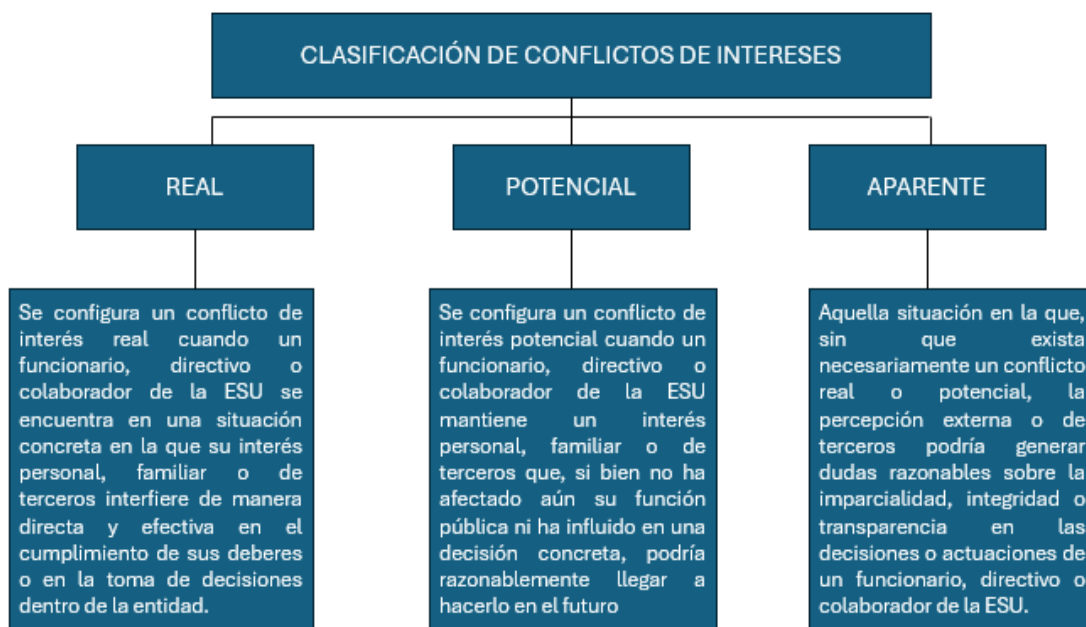
3. Guardar en reserva los asuntos que conozcan en razón de sus funciones y que por su naturaleza no deban divulgarse.

4. PRINCIPIO GENERAL

Los miembros de la Junta Directiva de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, deberán anteponer en todo momento los intereses institucionales de la entidad sobre cualquier interés personal, familiar o de terceros. Las decisiones en las que participen deberán estar libres de cualquier influencia que pueda generar un conflicto de intereses, real o potencial, garantizando así la integridad, imparcialidad y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

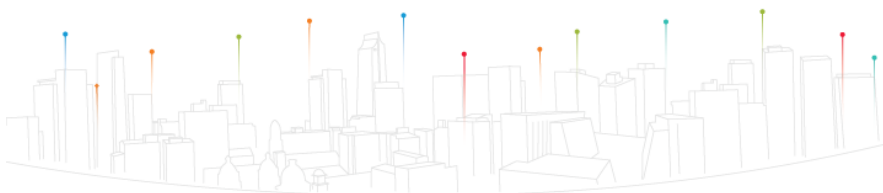
Así mismo los miembros de la junta directiva deben actuar con diligencia y lealtad hacia las entidades dentro del marco de los valores, principios, prácticas y declaraciones enunciadas en el presente manual de gestión de conflicto de intereses y deberán abstenerse de intervenir directa o indirectamente en las decisiones o conductas respecto de las cuales exista o pueda existir conflicto de intereses.

5. CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



5.1 CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES REALES

Los conflictos de interés reales se clasifican igualmente en:



Permanentes: Son aquellos en los que las circunstancias que les dan origen perduran en el tiempo dentro de un lapso razonable.

Coyunturales: Son aquellos que se presentan con ocasión de una situación o actos aislados, de manera particular, sin relación con otros casos anteriores. En general, no tienen vocación de permanencia en el tiempo.

5.2 ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL CONFLICTO DE INTERÉS:

Para que un conflicto de intereses se configure, se deben observar los siguientes elementos:

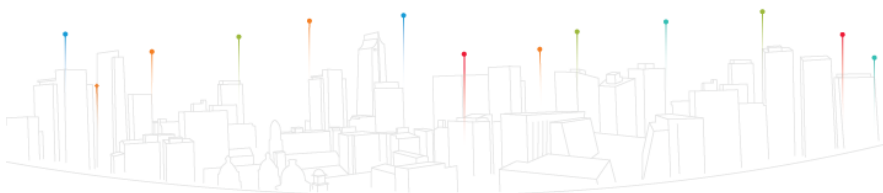
- i) Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto,
- ii) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de integrante del órgano de administración, conforme a lo regulado en la normativa vigente y
- iii) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del integrante del órgano de administración (circular 201960000051 de 2019) con alcance al Conglomerado.

5.3 CARACTERÍSTICAS

De conformidad con lo establecido en el decreto 0914 de 2024 (noviembre 01) Algunas de las características del conflicto de intereses, son: i) implica la confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades; ii) mediante el régimen de conflicto de intereses 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; iii) el conflicto de intereses genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas, afecta el normal funcionamiento de la administración pública y desconfianza en el quehacer público y iv) un conflicto de intereses puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción. (Circular 201960000051 de 2019) con alcance al Conglomerado.

6. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

La adecuada gestión de los conflictos de interés es un pilar esencial del buen gobierno corporativo y de la integridad institucional. Este apartado establece los lineamientos, procedimientos y responsabilidades que deben observar los miembros de la Junta Directiva y demás funcionarios involucrados en los procesos



decisorios de la entidad, con el fin de prevenir, identificar, declarar, evaluar y manejar los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes.

6.1 Procedimiento ante un Conflicto de Interés Real o Presunto

Todo miembro del órgano de dirección que identifique un conflicto de interés real o que pueda razonablemente ser percibido como tal, deberá:

- **Identificación inmediata:** Reconocer oportunamente la existencia de un conflicto de interés, ya sea propio o de otro miembro, cuando sus intereses personales, familiares o económicos puedan interferir con sus deberes institucionales.
- **Notificación formal:** Informar de manera inmediata a los demás miembros del órgano de dirección sobre la situación de conflicto. La comunicación podrá realizarse de forma verbal durante la sesión correspondiente o por escrito, dirigido al presidente del órgano o a la Secretaría General, según sea el caso.
- **Documentación del conflicto:** La Secretaría General o quien haga sus veces deberá recibir y registrar la declaración del conflicto, incluyendo una descripción clara del hecho, las partes implicadas y la posible afectación a los intereses de la organización.

6.2 ABSTENCIÓN Y SUSPENSIÓN DE PARTICIPACIÓN

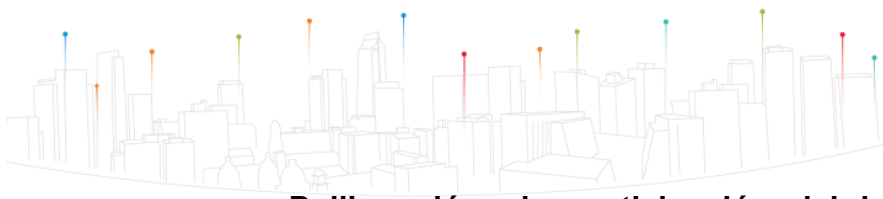
Ante la presencia de un conflicto de interés real o presunto, el miembro implicado deberá:

- **Abstenerse de participar en la deliberación y votación** de cualquier asunto relacionado con el conflicto identificado. Esta abstención incluye toda intervención directa o indirecta en discusiones, decisiones, votaciones, recomendaciones o influencia sobre otros miembros.
- **Suspender su participación temporalmente** en las actividades que se relacionen con el conflicto, hasta tanto se haya resuelto formalmente su situación.

6.3 EVALUACIÓN Y DECISIÓN POR PARTE DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN

El órgano de dirección, una vez informado del conflicto, deberá proceder de la siguiente manera:

- **Análisis del caso:** Evaluará los hechos expuestos, las relaciones del miembro implicado con los asuntos objeto del conflicto, y el impacto potencial sobre la imparcialidad y los intereses institucionales.



- **Deliberación sin participación del implicado:** El miembro sujeto al conflicto deberá retirarse del recinto (presencial o virtual) durante la deliberación y votación sobre su situación, sin derecho a voz ni voto.
- **Decisión sobre el conflicto:** El órgano tomará una decisión sobre si existe un conflicto de interés y las medidas a adoptar.

6.4 REGISTRO EN ACTAS Y TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS

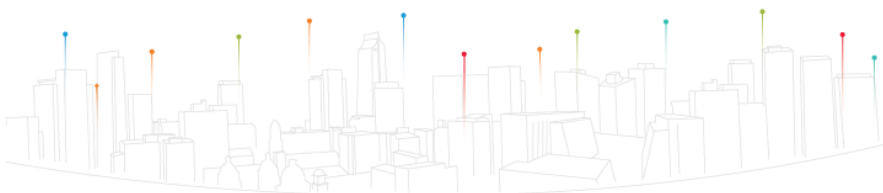
Con el fin de garantizar la transparencia y trazabilidad del procedimiento, se deberá:

- **Dejar constancia expresa en el acta** de la sesión correspondiente
- **Trámite ante instancias superiores:**
En caso de que el conflicto afecte el quórum necesario para sesionar o decidir válidamente, los impedimentos deberán ser tramitados de la siguiente manera:
 - Ante la **máxima autoridad**.

7 PROHIBICIÓN

No pueden ser elegidos o designados miembros de juntas o consejos, gerentes o directores quienes:

1. Se hallen en interdicción judicial;
2. Hubieren sido condenados por delitos contra la administración pública, la administración de justicia o la fe pública, o condenados a pena privativa de la libertad por cualquier delito, exceptuados los culposos y los políticos;
3. Se encuentren suspendidos en el ejercicio de su profesión o lo hubieren sido por falta grave o se hallen excluidos de ella;
4. Como empleados públicos de cualquier orden hubieren sido suspendidos por dos veces o destituidos;
5. Se hallaren en los grados de parentesco previsto en el artículo 8o. de este Decreto;
6. Durante el año anterior a la fecha de su nombramiento hubieren ejercido el control fiscal en la respectiva entidad.
7. No podrán hacer parte de las juntas a que se refiere el presente Decreto quienes sean funcionarios o empleados de la Contraloría General de la República, excepción hecha de quienes por estatutos u otras normas asistan a los mismos con derecho a voz, pero no a voto.
8. Los miembros de las juntas o consejos directivos no podrán hallarse entre sí ni con el gerente o director de la respectiva entidad, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Habrá lugar a modificar la última elección o designación que se hubiere hecho, si con ella se violó la regla aquí consignada.



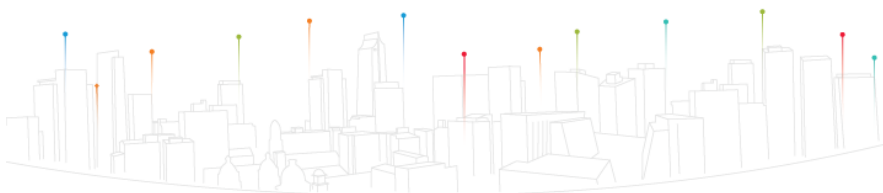
7.1 DE LAS PROHIBICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS Y PARA LOS GERENTES O DIRECTORES.

1. Aceptar, sin permiso del Gobierno, cargos, mercedes, invitaciones o cualquier clase de prebendas provenientes de entidades o Gobiernos extranjeros.
2. Solicitar o recibir, directamente o por interpuesta persona, gratificaciones, dádivas o recompensas como retribución por actos inherentes a su cargo;
3. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para el organismo.
4. Prohibición de prestar servicios profesionales. Los miembros de las juntas o consejos, durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su retiro, y los gerentes o directores, dentro del período últimamente señalado, no podrán prestar sus servicios profesionales en la entidad en la cual actúa o actuaron ni en las que hagan parte del sector administrativo al que aquélla pertenece.
5. Prohibición de designar familiares. Las juntas y los gerentes o directores no podrán designar para empleos en la respectiva entidad a quienes fueren cónyuges de los miembros de aquellas o de éstos o se hallaren con los mismos dentro del cuatro grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
6. Prohibición de actuar en contra de la Nación. No podrán ejercer la profesión de abogado contra las entidades del respectivo sector administrativo, quienes hagan parte de las juntas o consejos a que se refiere el presente Decreto, a menos que se trate de la defensa de sus propios intereses o de las de su cónyuge e hijos menores.

7.2 INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS Y DE LOS GERENTES O DIRECTORES

Los miembros de las juntas o consejos directivos y los gerentes o directores no podrán, en relación con la entidad a la que prestan sus servicios y con las que hagan parte del sector administrativo al cual pertenece aquella:

1. Celebrar por sí o por interpuesta persona contrato alguno;
2. Gestionar negocios propios o ajenos, salvo cuando contra ellos se entablen acciones por dichas entidades o se trate de reclamos por el cobro de impuestos o tasas que se hagan a los mismos, a su cónyuge o a sus hijos menores, o del cobro de prestaciones y salarios propios.
3. Las prohibiciones contenidas en el presente artículo regirán durante el ejercicio de las funciones y dentro del año siguiente al retiro de la entidad.
4. Tampoco podrán las mismas personas intervenir, por ningún motivo y en ningún tiempo, en negocios que hubieren conocido o adelantado durante el desempeño de sus funciones.



5. No queda cobijado por las incompatibilidades de que trata el presente artículo el uso que se haga de los bienes o servicios que la respectiva entidad ofrezca al público bajo condiciones comunes a quienes los soliciten.
6. Quienes como funcionarios o miembros de las juntas o consejos directivos de los organismos a que se refiere este artículo admitieren la intervención de cualquier persona afectada por las prohibiciones que en él se consagran, incurrirán en mala conducta y deberán ser sancionados de acuerdo con la ley.

7.3 DEL TRÁFICO DE INFLUENCIA

Los miembros de las juntas directivas y los gerentes o directores que, con ocasión del ejercicio de sus funciones, ilícitamente reciban o hagan dar o prometer dinero u otra utilidad, para sí o para un tercero, serán destituidos y no podrán en adelante desempeñar cargos públicos.

7.4 DE LA RESPONSABILIDAD POR REVELACIÓN DE SECRETOS

Los miembros de las juntas o consejos que den a conocer documentos o noticias que deben mantener en secreto, por ese solo hecho serán destituidos y no podrán en adelante desempeñar cargos públicos.

7.5 ABUSO DE FUNCIONES

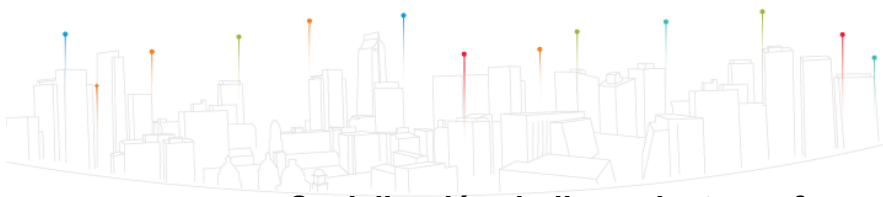
Los miembros de las juntas o consejos y los gerentes o directores que, valiéndose de su cargo, ejecutan funciones públicas distintas de las que legalmente les corresponden, serán destituidos y no podrán en adelante desempeñar cargos públicos.

8 MEDIDAS DE MITIGACIÓN

Con el fin de prevenir la materialización de conflictos de interés y reducir su impacto en la toma de decisiones institucionales, la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU establece las siguientes medidas de mitigación, en concordancia con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Manual de Buen Gobierno del Distrito y la normatividad vigente y las recomendaciones del decreto 0914 de 2024.

8.1. Medidas Preventivas

- **Capacitación periódica** a los miembros de la Junta Directiva, directivos y servidores públicos sobre la identificación y gestión de conflictos de interés, con base en el Manual y el reglamento aplicable.
- **Firma obligatoria de declaración de conflictos de interés** al inicio del período institucional, en caso de novedades de designación o reelección.



- **Socialización de lineamientos y formatos** establecidos en el Manual de Conflicto de Interés al momento de cada sesión, decisión o trámite que lo amerite.

8.2. Medidas de Control

- **Declaración formal del conflicto de interés** ante el órgano competente (Junta Directiva, Comité de Buen Gobierno u otro), dejando constancia en actas.
- **Abstención y retiro obligatoria del involucrado** en la deliberación, decisión o cualquier trámite relacionado con el asunto en conflicto.
- **Evaluación del caso por parte del órgano directivo**, determinando las acciones a seguir (suspensión, excusa, reemplazo temporal u otra medida).

8.3. Medidas Correctivas

- **Registro y seguimiento de los casos declarados**, manteniendo trazabilidad institucional mediante un archivo físico o digital.
- **Revisión posterior de decisiones adoptadas** en contextos de conflicto de interés para verificar su legalidad y transparencia.