

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 1 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

I. OBJETIVO

Proporcionar una herramienta a los funcionarios públicos vinculados a la Unidad Administrativa Especial Justicia Penal Militar y Policial que los oriente en la identificación, declaración, gestión y establecimiento de los mecanismos institucionales para el manejo y resolución de los conflictos de interés.

II. ALCANCE

Esta herramienta debe ser aplicada para:

- a. Conocer e identificar los hechos y circunstancias que devienen en causales de impedimentos o recusaciones.
- b. Declarar las situaciones que conllevan un posible conflicto de intereses.
- c. Decidir sobre las declaratorias de los impedimentos y recusaciones presentados.

III. PROPÓSITO DE LA GUÍA PARA EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS:

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, comprometida con la transparencia y la lucha contra la corrupción, define los mecanismos para la declaración de potenciales conflictos de interés en los que puedan incurrir los funcionarios y servidores públicos vinculados a la Entidad y todas aquellas personas que tengan relación contractual alguna, de tal manera que en su actuar prime la transparencia y el buen gobierno. Igualmente, establece las directrices para identificar y resolver las situaciones de conflictos de interés que se presente.

Se pretende evitar la aparición de situaciones que puedan dar lugar a conflictos entre los intereses personales de sus integrantes y demás grupos citados en el ámbito de aplicación y, los intereses de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, con miras a prevenirlos y en caso de presentarse, gestionarlos correctamente, mediante la definición de mecanismos de solución.

Adicionalmente, la Guía busca asegurar que el proceso para la adopción de decisiones sea imparcial, primando siempre el interés de la Unidad Administrativa Especial frente a cualquier interés o beneficio personal de uno o varios de los funcionarios, servidores públicos y contratistas que la integran, velando por el buen gobierno y la transparencia, principios básicos que rigen la gestión interna, reflejando el compromiso Institucional.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 2 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A los funcionarios, servidores públicos y contratistas vinculados a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, tanto de aquellos que desempeñan cargos administrativos como judiciales, lo cual incluye los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional designados en cargos de la planta de personal o en apoyo. Por tanto, aplica transversalmente a todas las actuaciones administrativas y procesos que adelante la Jurisdicción Especializada.

V. DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUÍA

1. Código de Ética e Integridad de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.
2. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2. DAFP
3. Manual de contratación de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar Y Policial. Versión 1.

VI. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS

- Constitución Política de Colombia.
- **Ley 522 de 1999**, “por medio de la cual se expide el Código Penal Militar”.
- **Ley 1407 de 2010**, “por la cual se expide el Código Penal Militar”.
- **Ley 1437 de 2011**, “por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- **Ley 1952 de 2019** modificada por la **Ley 2094 de 2021**, “por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.
- **Ley 2013 de 2019**, “por la cual se garantiza la 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 Servidor Público”.
- **Decreto 1083 de 2015**, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

 <p style="text-align: center;">UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 3 de 21
	Guía para el manejo de los conflictos de interés	

VII. DEFINICIONES

AD HOC¹: Expresión que significa: para esto, para el caso. Lo que sirve a un fin determinado.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD²: 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 cumplimiento de la misión institucional. Por lo tanto, instaure criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los funcionarios, servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

CONFLICTO DE INTERESES³: En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge “*cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público*”.

CLASES DE CONFLICTOS DE INTERESES⁴: Se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses, así:

- **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.
- **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.
- **REAL**: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de ésta, existe un interés particular que podría

¹ Concepto 282231 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo. Funcionpublica.gov.co. Published September 24, 2021. Accessed November 8, 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=171430>

² Código Integridad - EVA - Función Pública. Funcionpublica.gov.co. Published 2021. Accessed November 8, 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

³ Conflicto de intereses - Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano - Función Pública. Funcionpublica.gov.co. Published 2021. Accessed November 8, 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

⁴ Función Pública, Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2. Julio de 2019. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818#page=1>

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 4 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

CLASES DE PARENTESCO⁵: Se clasifica en tres grupos según el vínculo jurídico que da origen a la libre voluntad de conformar una familia, así:

- **PARENTESCO POR ADOPCIÓN:** El parentesco civil o por adopción es la relación familiar que nace por la adopción y genera parentesco entre el adoptante y el adoptado y los descendientes que le sobrevengan al adoptado. El parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines a éstos.
- **PARENTESCO POR AFINIDAD:** El parentesco por afinidad es la relación familiar que existe entre aquellas personas que tienen vínculos matrimoniales o a través de una unión marital de hecho con los parientes consanguíneos de su cónyuge o compañero permanente.

La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo.

- **PARENTESCO POR 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.

⁵ Código Civil Colombiano Artículo 35,47, Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006) Artículo 64

CLASIFICACIÓN DE LOS GRADOS POR CONSANGUINIDAD, AFINIDAD Y ADOPCIÓN

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD	
Primer grado	Padre/madre/hijos
Segundo grado	Hermanos / abuelos / nietos
Tercer grado	Tíos/sobrinos
Cuarto grado	Primos Hermanos
GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD	
Primer grado	Cónyuge /compañero permanente / suegros
Segundo grado	Cuñados
Tercer grado	Tíos / sobrinos políticos
Cuarto grado	Primos políticos
GRADOS DE PARENTESCO POR ADOPCIÓN	
Único grado	Padre/madre/hijos

Fuente: Código Civil Colombiano art. 35 y 47, Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006) art. 64⁶.

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD: Se encuentran con respecto al servidor público en primer grado de consanguinidad: los padres e hijos. En el segundo: los hermanos, abuelos y nietos. En el tercero: los tíos y sobrinos. En el cuarto: los primos hermanos.

GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD: Se encuentran los parientes consanguíneos del cónyuge o compañero, con respecto al servidor público, en primer grado de afinidad: los suegros. En el segundo: los cuñados. En el tercero: los tíos y sobrinos políticos. En el cuarto: los primos hermanos políticos.

GRADOS DE PARENTESCO POR ADOPCIÓN: Se encuentran en primer grado civil o adoptivo los padres e hijos adoptivos. En el segundo están los abuelos o nietos. En el tercero se hallan los tíos y sobrinos adoptivos.

⁶ La ley 1098 de 2006 "Por la cual se expide el Código de Infancia y la Adolescencia", estableció nuevos efectos jurídicos para este parentesco. El artículo 64 señala que el parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines a éstos. Desde la nueva concepción traída por la Corte Constitucional en Sentencia C-336/16y el Código de infancia y adolescencia, no existe diferencia entre el parentesco civil y de consanguinidad. Al parentesco civil se le aplican las mismas reglas del parentesco de consanguinidad, se tienen las mismas obligaciones y derechos y se debe entonces equiparar el hijo adoptado al hijo biológico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 6 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

IMPEDIMENTO⁷: Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias.

PARENTESCO: Se entiende como todo vínculo o relación jurídica y política, que nace por la libre voluntad de fundar o unirse a los miembros de una familia sin importar su sexo, nacionalidad, raza y orientación sexual y/o religiosa, máxime cuando dicho vínculo, es reconocido y protegido por el Estado.

RECUSAR: Rechazar a una persona por considerarla no apta o inadecuada para una tarea. Se entiende como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.

VALORES INSTITUCIONALES⁸:

- 1. Honestidad** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general, ya que la finalidad de la labor es el servicio al bien general, actuando y promoviendo la justicia.
- 2. Respeto** Se reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición. En la interacción con los demás protejo su dignidad y sus derechos, partiendo de la buena fe.
- 3. Compromiso** Consciencia de la importancia del rol como servidor público y disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se comparten las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar. Soy solidario con los demás miembros de la institución. Reconozco que formo parte de una comunidad de valores.
- 4. Diligencia** En la participación en los procesos ante la rama judicial y en todos los deberes, funciones y responsabilidades asignadas se deberán realizar de la mejor

⁷ Función Pública, Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2. Julio de 2019.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818#page=1>

⁸ Código de Ética e Integridad de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 7 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- 5. Justicia** Todas las acciones se guían por el principio de legalidad siendo objetivos y consientes que las acciones están abiertas a escrutinio. Es importante actuar y promover la justicia reconociendo la igualdad de todos ante la ley, tratando a los demás con equidad e imparcialidad.
- 6. Confianza** Creer en los demás, confiar en nuestro trabajo y en nuestros grupos de interés, reconociendo las necesidades de seguridad de la comunidad y demostrando veracidad y confiabilidad.
- 7. Transparencia** La relación con los organismos de control se fundamenta en la transparencia, siendo imparciales frente a los requerimientos de los organismos de control, actuando cuidadosamente en el manejo de la información y actuando conforme a los fines de la Entidad.
- 8. Liderazgo** Si tengo un cargo directivo. Los cargos directivos conllevan responsabilidades éticas especiales por lo tanto quien lo ostenta debe prestar especial atención a los siguientes valores ya que son especialmente relevantes en la ejecución de sus funciones. Liderar la formulación de metas y la organización del trabajo de los servidores a cargo, desarrollo la autonomía necesaria para ejercer el liderazgo con responsabilidad.
- 9. Reconocimiento** Proteger la dignidad de los servidores que hacen parte del grupo de trabajo, siendo honesto con ellos y sin esperar retribución diferente a un buen trabajo en equipo, reconociéndolos como personas, compañeros de trabajo y expertos en su área de desempeño.

VIII. PAUTAS PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del funcionario, servidor público o contratista de los órganos administrativos que componen la Justicia Penal Militar y Policial, deberán declararse impedido. Todo funcionario, servidor público o contratista que debe adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciarse sobre decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 8 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

Así de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, “*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario*”, y la Ley 2013 de 2019 “*Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la declaración de las publicaciones de bienes, rentas y el registro de conflictos de interés*”, todo funcionario, servidor público o contratista 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.

La Unidad Administrativa Especial para la Justicia Penal Militar y Policial, adelantará el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título I del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 211), el cual podrá darse como impedimento o recusación.

Las pautas contenidas en la presente guía serán aplicables siempre que no exista procedimiento expreso en leyes especiales.

ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERÉS⁹

1. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
2. Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de funcionario, servidor público o contratista conforme a lo regulado en la normativa vigente.
3. Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del funcionario, servidor público o contratista.

CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN¹⁰

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

⁹ Conflicto de intereses - Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano - Función Pública. Funcionpublica.gov.co. Published 2021. Accessed November 9, 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

¹⁰ Ibidem.-----



2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del funcionario, servidor público o contratista.
5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.
7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
9. Ser el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.
10. Ser el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
11. Haber dado el funcionario, servidor público o contratista consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta,

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 10 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

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

12. Ser el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
13. Tener el funcionario, servidor público o contratista, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.
14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.
15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el funcionario, servidor público o contratista o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.
16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

IX. PAUTAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS IMPEDIMENTOS

Para la identificación, declaración, gestión y decisión de los conflictos de interés, los funcionarios, servidores públicos y contratistas de la Unidad Administrativa Especial para la Justicia Penal Militar y Policial deberán realizar, en consonancia con los artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011, las siguientes acciones:

1. Una vez el funcionario, servidor público o contratista determine que puede estar impedido, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, deberá diligenciar un formato¹¹ de declaración de conflicto real, aparente o potencial dispuesto por la Entidad y presentarlo al superior jerárquico o al supervisor del contrato, según corresponda; exponiendo las causas.
2. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibo del escrito en mención, el superior jerárquico o el supervisor del contrato, bajo el principio de confidencialidad respecto del tratamiento de datos personales, deberá decidir si acepta o no el impedimento mediante acto administrativo motivado

¹¹ FORMATO DE DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 11 de 21
	Guía para el manejo de los conflictos de interés		

el cual será comunicado al funcionario, servidor público o contratista que estuviera involucrado en el conflicto de intereses bien sea para que se separe de la función y/o actividad que está realizando o para que continúe ejecutándola.

3. En caso de que el Superior Jerárquico o el supervisor del contrato lo acepte, deberá, en el mismo documento determinar quién se encarga de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses, esto es, deberá reasignar las funciones a un funcionario o servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.
4. Una vez tomada la decisión de aceptación rechazo del impedimento, el superior jerárquico o el supervisor del contrato deberá informar mediante memorando al Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.

X. PAUTAS PARA EL TRATAMIENTO DE LAS RECUSACIONES

1. Si cualquier persona interna o externa de la Entidad, presenta una recusación (acompañada de las pruebas o documento que permita demostrar la causal invocada), el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación y le remitirá un reporte al superior jerárquico o supervisor del contrato.
2. El superior jerárquico o el supervisor del contrato bajo el principio de confidencialidad respecto del tratamiento de los datos personales, decidirá de plano sobre la recusación dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo mediante acto administrativo motivado el cual será comunicado al funcionario, servidor público o contratista que estuvo involucrado en el conflicto de intereses bien sea para que se separe de la función que está realizando o para que continúe ejecutándola.
3. En caso que, el superior jerárquico o el supervisor del contrato lo acepte, deberá además, en el mismo documento determinar quién se encarga de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses, esto es, reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada. Por otro lado, en caso de aceptar la recusación, el superior jerárquico o el supervisor del contrato determinarán a quién corresponde el conocimiento del asunto e informará al Grupo de Control Disciplinario para que se realice la correspondiente investigación disciplinaria o remite a la autoridad competente.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 12 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

4. Una vez tomada la decisión de aceptación o rechazo del impedimento, el superior jerárquico o el supervisor del contrato deberá informar mediante memorando al Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.
5. El Grupo de Control Disciplinario llevará un control sobre los conflictos de intereses que le han sido reportados y de las sanciones a que hubiere lugar en cada caso.

XI. TIPIFICACIÓN DE SITUACIONES DE INTERESES SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA¹²

Las siguientes CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS¹³ pueden servir como guía para identificar una situación con esta tipificación:

1. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, servidor público o contratista, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
2. Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo funcionario, servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
3. Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
4. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.
5. Genera desconfianza en el desarrollo de la función pública.
6. Debe estar previsto en un marco normativo.
7. Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del estado.
8. Involucra a cualquier funcionario, servidor público o contratista que desempeña una función pública (contratista de prestación de servicios).

¹² Función Pública, Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Página 14. Versión 2. Julio de 2019.

¹³ Ibidem.



TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
Interés directo / conocimiento previo / concepto o consejo fuera de la actuación.	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	Constitución Política. Art. 126. Ley 1437 de 2011 Artículo 11 numeral 1. Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 1. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 1.
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2.
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11, Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12.
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 2.
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4.
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 3. Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por los hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8, Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 5, Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9.
Organización,	Que el servidor sea socio de alguna	Ser cónyuge, compañero permanente o	Ley 1437 de 2011,

 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 14 de 21
	Guía para el manejo de los conflictos de interés	

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro.	de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas	art.11 numeral 10, Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 6, Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11.
Litigio o controversia/ decisión administrativa a pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6.
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13, Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14.
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6, Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 8, Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7.
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7, Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8.

 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 15 de 21
	Guía para el manejo de los conflictos de interés	

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
Acreeedor/ deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9, Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10.
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16.
Lista de candidatos	Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el periodo electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos periodos anteriores.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14.
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15.
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5.
Hereder o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12, Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 13.



TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
Dadivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, art. 39, numeral 3.
Participación directa / asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4.
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recursos de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2.
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 17 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		Ley 144 de 1994, art. 16.

Fuente: *Actualizado con la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

XII. RESPONSABLES

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, a través del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, se encargará de implementar la Guía para el funcionamiento de los conflictos de interés y asegurar que sus funcionarios, servidores públicos, contratistas y partes interesadas, declaren sus conflictos de interés de acuerdo con la normativa vigente, como mecanismo de prevención de la materialización de un conflicto dentro de la Entidad y la minimización de los riesgos de corrupción administrativos.

Para tal fin se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. La presente Guía contempla un formato¹⁴ que debe ser aplicado a todo sujeto vinculando contractualmente o mediante relación legal y reglamentaria con la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, y que será diligenciado a su ingreso a la Entidad, y al inicio de cada vigencia, dentro de un plazo máximo de treinta (30) días calendario.
2. En caso que, se presuma la existencia de un conflicto de intereses, se deberá diligenciar un formato¹⁵ a nombre propio o de un tercero para realizar la declaración respectiva y ponerla en conocimiento de la autoridad competente en la Entidad.
3. El Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, será el encargado de recopilar toda la información con respecto a los conflictos de interés reportados por las áreas y por los administradores de los canales de denuncias y deberá generar un informe consolidado anual sobre el particular

¹⁴ Formato de declaración de intereses particulares del funcionario, servidor público o contratista

¹⁵ Formato de declaración de situaciones de conflicto de intereses

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 18 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

a través de la Matriz de seguimiento anual a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones¹⁶.

4. El funcionario, servidor público o contratista que se encuentre vinculado a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, y esté inmerso en un conflicto de intereses deberá:
 - 4.1 Renunciar a las actividades que generan el conflicto, como condición previa para asumir su cargo o suscribir su contrato.
 - 4.2 Declararse impedido para tomar decisiones durante su gestión en asuntos relacionados con las personas o asuntos en los cuales haya estado vinculado en los últimos tres años o participado como socio.
 - 4.3 Cuando en el ejercicio de sus funciones se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de interés, el funcionario o servidor público tiene la obligación de no intervenir y declararse impedido.
 - 4.4 Cuando en la ejecución de sus obligaciones contractuales se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de interés el contratista tiene la obligación de no intervenir y declararse impedido.
 - 4.5 El funcionario, servidor público o contratista debe declarar el impedimento que presenta para conocer y resolver el asunto que considera como conflicto de interés, mediante escrito motivado y entregarlo al superior inmediato para que este resuelva si acepta o no y si, en consecuencia, quien se declara impedido debe continuar con su conocimiento o designa ad hoc para que continúe el trámite.
 - 4.6 En caso que, el funcionario, servidor público o contratista no se declare impedido e incurra en un conflicto de interés, la persona que se ve afectada por la decisión puede hacerlo saber a su superior inmediato y seguir el procedimiento indicado.
 - 4.7 En caso que, los servidores públicos o contratista no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

5. Abordar el conflicto de interés es responsabilidad del superior jerárquico inmediato o supervisor según el caso, quien en coordinación con el responsable del Grupo de Talento Humano y con el apoyo de la Oficina Asesora Jurídica deberá:

¹⁶ Matriz de seguimiento anual a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones. Versión 1 DAFP

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 19 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

- 5.1. Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, protección de datos personales y de manera imparcial.
 - 5.2. Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que conlleva para salvaguardar los intereses de la entidad.
 - 5.3. Presentar el caso y tomar una decisión ante la alta Dirección, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para la Entidad y se causa el menor daño posible a la persona.
 - 5.4. Comunicar la decisión y los argumentos y realizar seguimiento oportuno para asegurarse de que el funcionario, servidor público o contratista la comprendan y la adopten.
 - 5.5. Documentar la decisión.
6. El Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General será el responsable de velar por la correcta difusión, socialización y aplicación de la Guía para el manejo de los conflictos de interés en la Entidad.
 7. Es responsabilidad la Dirección General de la Entidad aplicar esta Guía en las áreas a su cargo, dar ejemplo, orientar a los colaboradores que tenga a su cargo, reportar sus conflictos de interés y publicar su declaración de bienes y rentas.
 8. El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General contará con la asesoría y apoyo de la Oficina Asesora Jurídica y será responsable de:
 - 8.1. Realizar el seguimiento a los reportes de conflicto de intereses que se realicen y pronunciarse sobre los mismos.
 - 8.2. Velar por la correcta aplicación de la Guía y por el reporte periódico de conflictos de intereses por parte de los funcionarios, servidores y contratistas vinculados a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.
 - 8.3. Adoptar y ejecutar las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la Guía.
 - 8.4. Hacer seguimiento y los ajustes que sean necesarios a la Guía, presentar los informes respectivos en la Matriz de seguimiento anual a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones ante la alta Dirección.
 9. Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la Entidad son responsables de reportar las eventuales situaciones que puedan devenir en conflictos de interés.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 20 de 21
		Guía para el manejo de los conflictos de interés	

XIII. ACTIVIDADES PARA PREVENIR EL CONFLICTO DE INTERÉS EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Divulgación de la Guía.

Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, deben participar en los eventos de divulgación y socialización de esta guía y adoptarla por medio de la declaración de conflicto de intereses anualmente, junto con la declaración de bienes y rentas.

Formación y Capacitación.

Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la Entidad deberán participar en sesiones de formación y capacitación para el manejo de los conflictos de interés.

Los directivos y asesores de la Entidad deberán recibir capacitación sobre su responsabilidad particular al evaluar y abordar los conflictos de interés en todo su personal a cargo.

Sanción.

Tanto los funcionarios, servidores públicos y contratistas de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial serán responsables de estar atentos a la posible existencia de conflictos de interés en los cuales se vean involucrados, y, por tanto, será una obligación el reportarlos de manera inmediata cuando se presente, de acuerdo con la presente guía.

En caso de no poner en conocimiento los hechos que dan origen a un conflicto de interés, se constituirá falta disciplinaria de acuerdo con lo señalado en el Código General Disciplinario, razón por la cual las autoridades competentes deberán adelantar las actuaciones disciplinarias correspondientes.

XIV. REGISTROS

1. Matriz de seguimiento anual a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones. (DAFP)
2. Formato de declaración de intereses particulares del funcionario público o contratista.
3. Formato de declaración de situaciones de conflicto de intereses.



**UNIDAD
ADMINISTRATIVA
ESPECIAL JUSTICIA
PENAL MILITAR Y
POLICIAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Guía para el manejo de los conflictos de
interés**

Página 21 de 21

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre y Cargo: LUZ EDITH OCHOA TABARES Coordinadora Grupo de Talento Humano - Secretaría General Fecha: 11/08/2022.	Nombre y Cargo: MARIA FERNANDA REYES SARMIENTO Fecha: 03/11/2022	Nombre y Cargo: Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 6. Fecha: 30/11/2022

CONTROL DE CAMBIOS	DESCRIPCIÓN
Fecha: 30/11/2022.	Emisión del documento