

*Oficina Asesora de Conceptos y Representación Jurídica
Dirección de Asuntos Jurídicos
Secretaría Ejecutiva JEP*

INTRODUCCIÓN

Atendiendo la necesidad de la Jurisdicción Especial para la Paz para reconocer e identificar las circunstancias en las cuales se configure el conflicto de interés, y con el fin de orientar tanto a los servidores/as como a contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as vinculados a la jurisdicción sobre la normativa en la materia aplicable y lineamientos institucionales que permitan reconocer, prevenir, identificar y gestionar las situaciones de conflictos de interés, se presenta esta guía para el manejo y declaración de impedimentos por conflictos de interés dentro del marco de la Política de Integridad adoptada en la Jurisdicción, la cual tiene como propósito constituirse en una herramienta para promover una cultura de valores, principios y comportamientos coherentes con la integridad en el servicio público, garantizando la prevalencia del interés general sobre el particular y la gestión preventiva de los riesgos asociados a los conflictos de intereses.

OBJETIVO

Orientar a los servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as en el reconocimiento, prevención y administración de los conflictos de interés en la Jurisdicción Especial para la Paz, mediante la promoción de buenas prácticas, la declaración oportuna de estos y el fortalecimiento no solo sus capacidades para que se proceda a identificar, reconocer, prevenir, gestionar y declarar de manera oportuna los posibles conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales o de cualquier naturaleza en virtud de su vinculación con la Jurisdicción, sino la confianza institucional.

Objetivos secundarios:

- Dar a conocer la información necesaria que permita a los servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as, gestionar oportunamente las declaraciones de conflictos de interés en la entidad.
- Fortalecer la confianza entre los servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as de la Jurisdicción Especial para la Paz y la ciudadanía, a través de la transparencia en la gestión de los conflictos de interés.
- Adoptar mejores prácticas en materia de gestión de conflictos de interés en la Jurisdicción Especial para la Paz.

Con el fin de facilitar la lectura y el entendimiento de esta guía, se presenta a continuación los capítulos principales:

ÍNDICE TEMÁTICO

1. DEFINICIONES.....	2
2. DEFINICIÓN FUNDAMENTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.....	5
2.1. Definición – Fundamento	5
2.2. Clasificación de los conflictos de intereses.....	5
3. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES	6
4. MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES Y CORRUPCIÓN.....	6
5. TIPIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA ...	7
6. SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES	14
7. PARENTESCO	15
8. PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EXISTE UN CONFLICTO DE INTERESES.....	16
8.1. PROCEDIMIENTO PARA SERVIDORES(AS).....	17
8.2. PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS.	18
8.3. PROCEDIMIENTO PARA COLABORADORES/AS.....	18
9. RECUSACIÓN.....	19
10. COMPETENCIA PARA ADELANTAR EL TRÁMITE PARA LA DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS	20

1. DEFINICIONES

Para efectos del presente documento se tendrán las siguientes definiciones:

Colaboradores: Se debe entender por colaboradores a los practicantes, pasantes, judicantes, visitantes profesionales ad honorem, amicus curiae y tercerizados.¹

Conflicto de Interés: situación en la cual un agente público tiene un interés privado que influencia o aparentemente influenciará el desarrollo imparcial y objetivo de sus deberes oficiales. Per se, no implica necesariamente una falta o un delito, a menos que el agente público que se encuentre en dicha situación no lo revele para que se tomen las medidas respectivas.²

¹ Definición de la JEP

² Acuerdo AOG No. 024 de 2025. Programa de Transparencia y ética pública (PTEP) de la JEP 2025 – 2029: <https://www.jep.gov.co/organosgobierno/Acuerdo%20AOG%20No.%20024%20de%202025.pdf>

Código de Integridad: instrumento diseñado para establecer los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos.³

Conflicto de intereses real: cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público.⁴

Conflicto de intereses potencial: cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión.⁵

Conflicto de intereses aparente: cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una norma 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.⁶

Grado de consanguinidad: se refieren a las diferentes generaciones de una familia y la distancia que existe de un familiar directo a otro. Por lo tanto, se trata de un vínculo de parentesco de sangre entre personas que se divide en grados.⁷

Grados de parentesco por consanguinidad: primer grado (padre, madre, hijos), segundo grado (hermanos), tercer grado (tíos, sobrinos), cuarto grado (primos).⁸

Grado de parentesco por afinidad: primer grado (cónyuge, compañero/a permanente, suegros), segundo grado (cuñados), tercer grado (sobrinos políticos) y cuarto grado (primos políticos).⁹

Incompatibilidad: se refiere a la exclusión natural, legal o reglamentaria de una cosa a causa de otra, esa contradicción, antagonismo, cohabitación o convivencia imposible, en materia laboral se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades.¹⁰

Inhabilidad: circunstancia creada por la Constitución o la ley que impide o imposibilita que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impide el ejercicio del empleo

³ Función Pública – Recomendaciones Implementación Política de Integridad:

[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2024-](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2024-0703_Acciones_implementacion_politica+_integridad.pdf/e930c4f9-e1ce-bbd5-fec72da83db73049?t=1720212667827)

[0703_Acciones_implementacion_politica+_integridad.pdf/e930c4f9-e1ce-bbd5-fec72da83db73049?t=1720212667827](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2024-0703_Acciones_implementacion_politica+_integridad.pdf/e930c4f9-e1ce-bbd5-fec72da83db73049?t=1720212667827)

⁴ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

⁵ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

⁶ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

⁷ Código Civil Artículo 38

⁸ Código Civil Artículo 37

⁹ Código Civil Artículo 47

¹⁰ Concepto 74761 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tiene como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.¹¹

Inhabilidad sobreviniente: una causal de inhabilidad se torna en sobreviniente cuando durante el desempeño de un cargo se presentan situaciones previstas en la ley como supuestos de hecho de una inhabilidad, de manera que por ser de ocurrencia posterior a la elección o nombramiento no genera la nulidad del acto de elección o designación, pero tiene consecuencias jurídicas respecto del ejercicio del cargo que se está desempeñando.¹²

Interés General: es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado¹³.

Interés Particular: se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente opuesto al interés público o social.¹⁴

Impedimento: 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.¹⁵

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.¹⁶

Recusación: impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.¹⁷

Servidores Públicos: Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Están al servicio del Estado y de la comunidad y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.¹⁸

¹¹ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

¹² Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

¹³ Guía para la identificación de conflicto de interés Cortolima

¹⁴ Guía para la identificación de conflicto de interés Cortolima

¹⁵ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

¹⁶ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

¹⁷ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombia versión 2 DAFP

¹⁸ Guía para la identificación de conflicto de interés Cortolima

2. DEFINICIÓN FUNDAMENTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

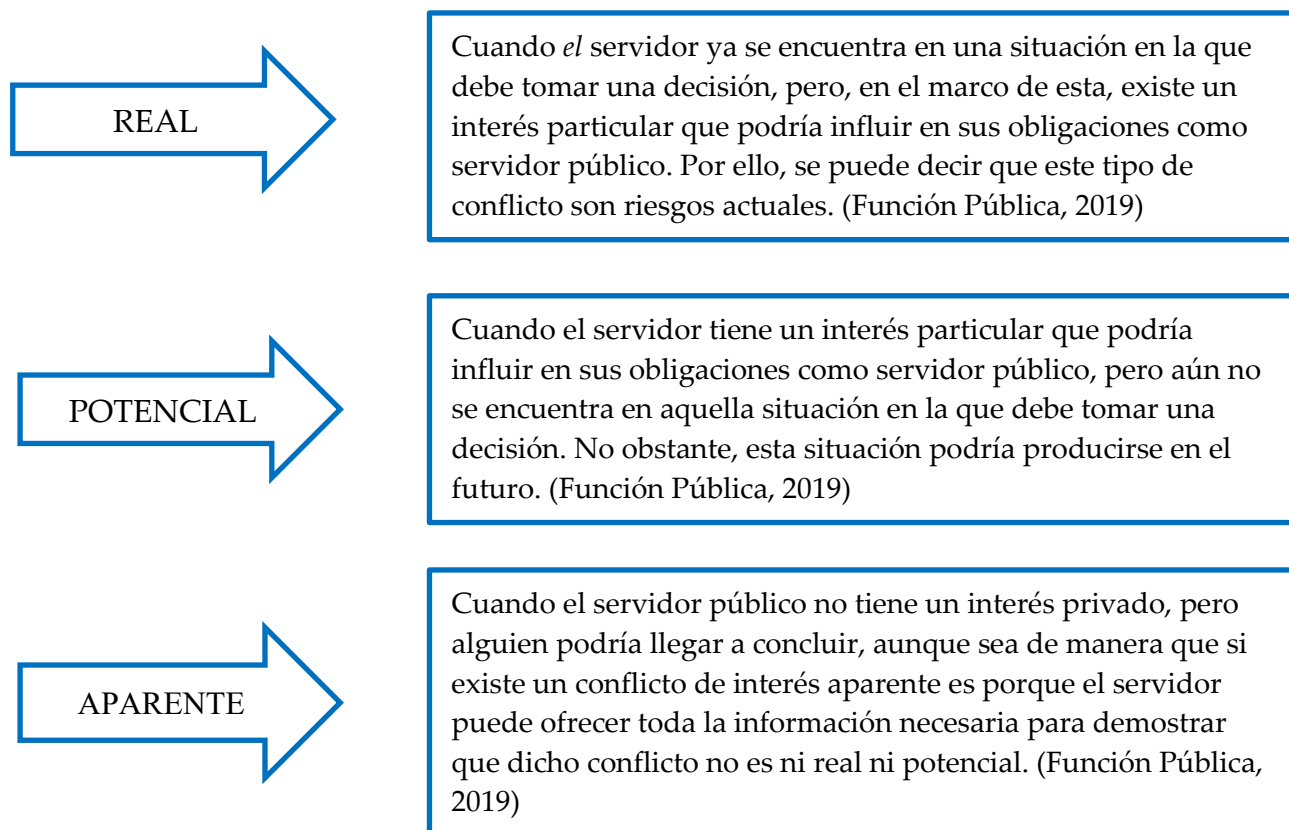
2.1. Definición – Fundamento

La definición de “Conflicto de Interés”, se fundamenta en lo dispuesto en el Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019, en su artículo 44, en concordancia con el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo- Ley 1437 de 2011, el cual establece que un conflicto de interés se da cuando: “el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público (...)”.

Por lo anterior, los/as servidores/as como a contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as vinculados a la jurisdicción que tenga interés particular y directo en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar conflicto de interés.

2.2. Clasificación de los conflictos de intereses

La “Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano”, clasifica el conflicto de intereses así:



Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

Es importante precisar que el hecho de que un/ servidor/a como a contratistas por prestación de servicios y un colaborador/a vinculado a la jurisdicción se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

3. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES

Las siguientes características pueden servir como guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as, es decir, estos tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- 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.
- Se puede constituir en un riesgo de integridad y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

4. MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES Y CORRUPCIÓN

Conforme se ha establecido por el Departamento de la Función Pública la identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de integridad y en la Política de Integridad Pública de la Jurisdicción Especial para la Paz mediante Acuerdo AOG No. 002 de 2026.

Así mismo es importante aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de integridad o disciplinarios. Ahora, en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción.

El siguiente cuadro tomado de la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano explica las diferencias entre conflicto de intereses y corrupción.

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Fuente: Adaptado de la *Oficina Antifraude de Cataluña* (2018), citado en Función Pública (2019).

5. TIPIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA

De acuerdo con la Guía para la identificación y declaración de conflicto de interés en el sector público colombiano expedida por Función Pública, en el marco jurídico colombiano ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver avocados los servidores de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

Atendiendo lo expuesto por la referida guía una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y, para evitar llegar a esto, los(as) servidores(as) y contratistas están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto.

A continuación, se presenta una clasificación por tipo del conflicto de intereses, cuyo propósito es aclararle a los servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as aquellas situaciones del conflicto en las cuales deben efectuar una declaración de impedimento:

5.1. Interés directo, conocimiento previo, concepto o consejo fuera de la actuación

Descripción	Parentesco	Normativa
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.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 1952 de 2019 art. 104 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art.70 Ley 5 de 1992, art. 286

Descripción	Parentesco	Normativa
Que el servidor haya conocido el asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012
Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, 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 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 art. 104 numeral 2

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.2. Curador o tutor del interesado

Descripción	Parentesco	Normativa
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

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.3. Relación con las partes

Descripción	Parentesco	Normativa
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 art. 104 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.4. Amistad o enemistad

Descripción	Parentesco	Normativa
Que exista 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.		Ley 1437 de 2011, art 11 numeral 8 Ley 1952 de 2019 art 134 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.5. Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro:

Descripción	Parentesco	Normativa
Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 1952 de 2019, art 134 numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.6. Litigio, controversia o decisión administrativa pendiente

Descripción	Parentesco	Normativa
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

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.7. Denuncia penal o disciplinaria

Descripción	Parentesco	Normativa
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, art 134 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.

Fuente: Adaptado Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.8. Acreedor o deudor

Descripción	Parentesco	Normativa
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, art 134 numeral 9; Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10.

Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.9. Antiguo empleador

Descripción	Parentesco	Normativa
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

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.10. Lista de candidatos

Descripción	Parentesco	Normativa
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 período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.11. Recomendación

Descripción	Parentesco	Normativa
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

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.12. Relación Contractual o de negocios

Descripción	Parentesco	Normativa
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

Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.13. Heredero o legatario

Descripción	Parentesco	Normativa
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, art 134 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13

Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.14. Dávivas

Descripción	Parentesco	Normativa
Que el servidor reciba o haya recibido dávivas, 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, art 134 numeral 3

Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.15. Participación directa y/o asesoría de alguna de las partes interesadas

Descripción	Parentesco	Normativa
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

Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.16. Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación

Descripción	Parentesco	Normativa
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

Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

5.17. Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso:

Descripción	Parentesco	Normativa
	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.

Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

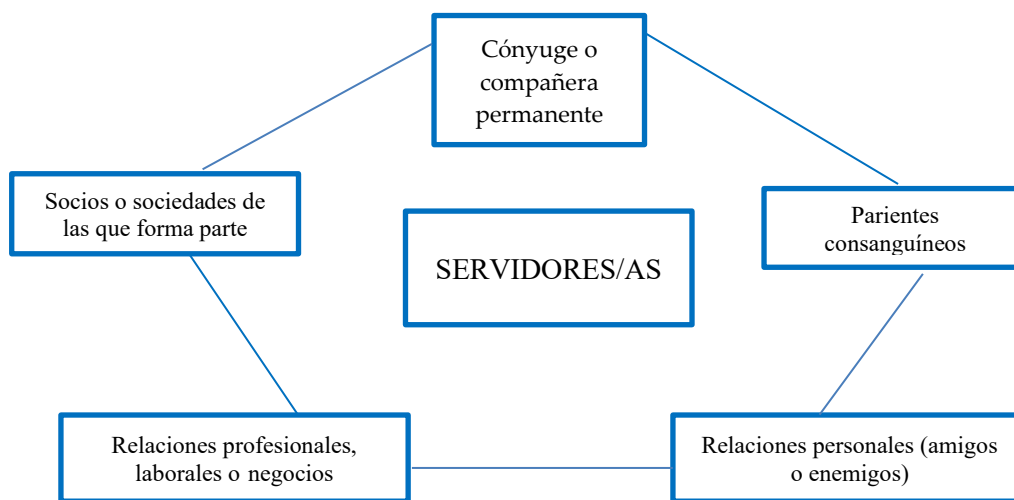
5.18. Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado

Descripción	Parentesco	Normativa
Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado Marco normativo Ley 144 de 1994, art. 16. servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado intereses sobre o derecho cuyos negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso		Ley 144 de 1994, art. 16

Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

La tabla explica el grado de relacionamiento al que aplica la situación de conflicto de interés. En la gráfica 1 se presenta el “Círculo de Intereses”, en el que se ven inmersos los servidores/as¹⁹, cuando tienen intereses particulares y directos en una decisión y, en la gráfica 2 y 3 los grados de parentesco de consanguinidad y afinidad, respectivamente.

Gráfico 1. Círculo de intereses



Fuente: Guía para la identificación de conflictos de interés Cortolima

6. SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES

Toda persona natural o jurídica que tenga, o haya tenido, relación laboral o comercial con la JEP, en su calidad de servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as, y que se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.

¹⁹ servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as

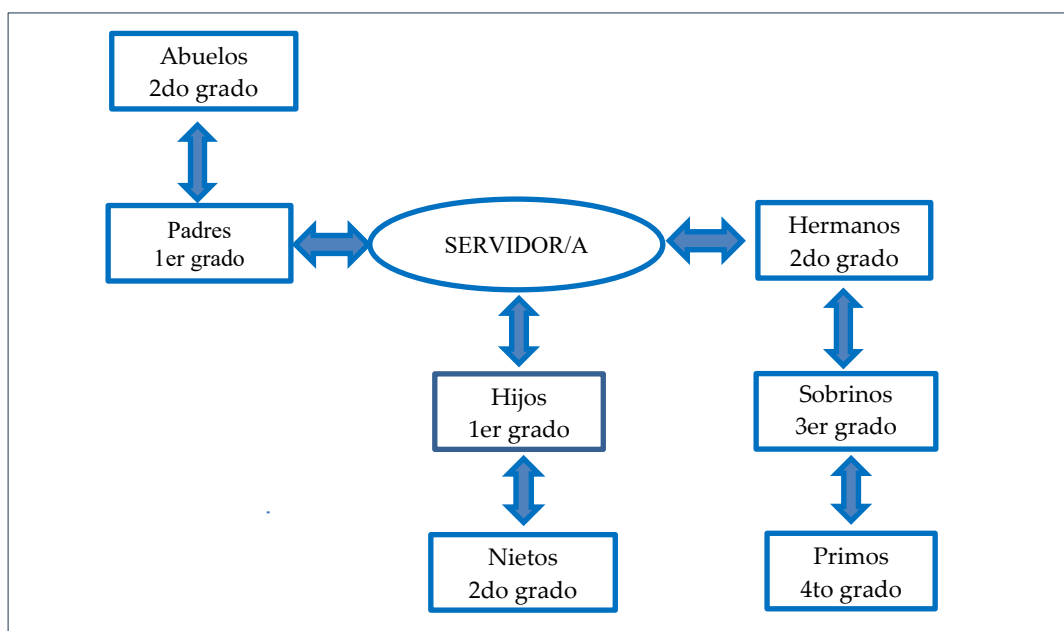
7. PARENTESCO

Se entiende que el 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 (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre y de hijo (Ley 1098 de 2006, art.64).²⁰

De otra parte, mediante la Ley 2388 de 2024²¹ que reconoce jurídicamente la figura de la “familia de crianza” otorga derechos y obligaciones a los hijos, padres, abuelos y nietos de crianza, siempre que exista reconocimiento mediante sentencia judicial o escritura pública. Por lo anterior, si existe reconocimiento de estas calidades en los términos de ley se aplicarán las figuras del conflicto de interés en los mismos términos y condiciones de los grados de parentesco y consanguinidad que consagra el Código Civil.

- **Parentesco por consanguinidad**

Gráfico 2. Grado de parentesco por consanguinidad



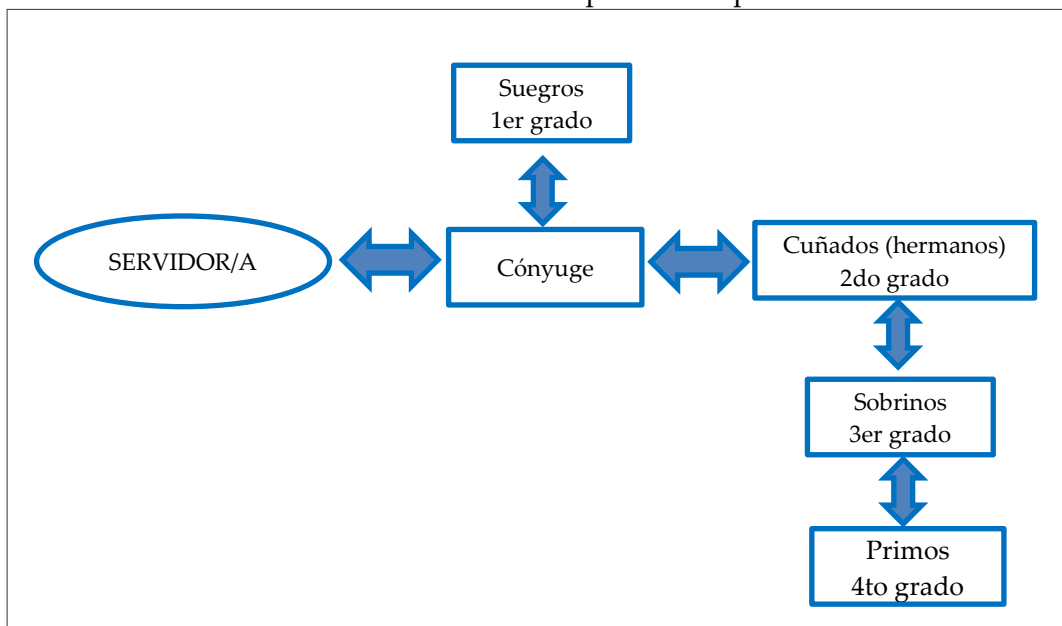
Fuente: Adaptado de *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* (Versión 2), por Función Pública (2019).

²⁰ 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

²¹ Por medio de la cual se dictan disposiciones sobre la familia de crianza

- Parentesco por afinidad

Gráfico 3. Grado de parentesco por afinidad



Fuente: Adaptado de Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (Versión 2), por Función Pública (2019).

8. PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EXISTE UN CONFLICTO DE INTERESES

Se tendrá como referencia el trámite previsto en el artículo 12 del CPACA, que establece:

En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al procurador general de la nación cuando se trate de autoridades nacionales o del alcalde mayor del distrito capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales. La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. en el mismo acto ordenará la entrega del expediente. (...) (Ley 1437, 2011)

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.

Los conflictos de interés de las y los Magistrados de la Jurisdicción Especial para la Paz se tramitarán conforme al artículo 42 del Acuerdo ASP 001 de 2020 Reglamento General de la JEP.

En caso de que servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as de la Jurisdicción Especial para la Paz, encuentre que en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá identificar si se encuentra o no, en esta situación para lo cual deberá revisar tipificación del conflicto de interés que se encuentra en el numeral 5 de la presente guía, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad mencionados anteriormente.

En caso de que los servidores/as, contratistas por prestación de servicios y colaboradores/as 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.

8.1. PROCEDIMIENTO PARA SERVIDORES(AS).

1. Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor/a deberá declararse impedido/a o informar, por escrito, que se encuentra en dicha situación a su jefe inmediato.
2. Enviar, dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación, un escrito a su jefe inmediato donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido.
3. Mientras se resuelve por parte de su jefe inmediato el servidor/a deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
4. El jefe inmediato deberá revisar el escrito, y de ser necesario, solicitar de oficio a la Subdirección de Talento Humano o al mismo servidor/a público/a los documentos que reposen en los archivos de la entidad. Así mismo, podrá solicitar apoyo a la Dirección de Asuntos Jurídicos en lo que considere pertinente.
5. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido del escrito en mención, el jefe inmediato deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el/la servidor/a que se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión del asunto que generó el conflicto de intereses. En este caso el servidor/a deberá al separarse del mismo, entregar los documentos, estudios o demás datos o información al servidor/a ad hoc que lo asumirá.
6. El jefe inmediato deberá comunicar por el medio más expedito, la decisión por la cual resuelve el impedimento.
7. Si lo niega, el servidor/a deberá continuar con el conocimiento del asunto.
8. El jefe inmediato, una vez haya resuelto el conflicto de interés, deberá remitir los documentos y archivos de lo actuado a la Subdirección de Talento Humano, a fin de que se incorpore en la historia laboral respectiva.

Para la vinculación de los servidores se aplicará lo establecido en el procedimiento *JEP-PT-07-16 Vinculación y desvinculación. V3.0* en el cual se exige como requisito la declaración sobre conflicto de interés. En caso de se presente una situación de conflicto de interés se seguirá el trámite consagrado en dicho procedimiento.

8.2. PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS.

1. Cuando un contratista encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá seguir los pasos enunciados en los numerales 1 y 2 del numeral 8.1.
2. El supervisor deberá revisar el escrito y de ser necesario solicitará de oficio a la Subdirección de Contratación o al mismo contratista, los documentos que reposen en los archivos de la entidad, así mismo solicitará apoyo a la Dirección de Asuntos Jurídicos en lo que considere pertinente.
3. Mientras se resuelve por parte del supervisor, el contratista deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
4. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, el supervisor deberá emitir su pronunciamiento por escrito debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada. Si acepta el impedimento, se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no.
5. El supervisor deberá remitir las comunicaciones y archivos de todo lo actuado a la Subdirección de Contratación, a fin de que se incorpore en el expediente contractual respectivo.

En materia de conflicto de interés, para la vinculación de los contratistas por prestación de servicios se aplicará lo dispuesto en el Manual de Contratación de la JEP y en la respectiva lista de chequeo.

8.3. PROCEDIMIENTO PARA COLABORADORES/AS

8.3.1. Practicantes, pasantes, judicantes y visitantes profesionales ad honorem

1. Cuando un practicante, pasante, judicante y/o visitantes profesionales ad honorem encuentre que en el desarrollo de sus actividades pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá seguir los pasos enunciados en los numerales 1 y 2 del numeral 8.1.
2. El tutor deberá revisar el escrito y de ser necesario solicitará de oficio a la Subdirección de Contratación o al mismo practicante, pasante, judicante y/o visitantes profesionales ad honorem, los documentos que reposen en los archivos de la entidad, así mismo solicitará apoyo a la Dirección de Asuntos Jurídicos en lo que considere pertinente.

3. Mientras se resuelve por parte del tutor, el practicante, pasante, judicante y/o visitantes profesionales ad honorem deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
4. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, el tutor deberá emitir su pronunciamiento por escrito debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada. Si acepta el impedimento, se evaluará si procede continuar con la ejecución de las actividades que viene desarrollando tal colaborador.
5. El tutor deberá remitir las comunicaciones y archivos de todo lo actuado a la Subdirección de Talento Humano, a fin de que se incorpore en la hoja de vida o expediente respectivo.

Para la vinculación de practicantes, pasantes, judicantes y visitantes profesionales ad honorem se aplicará lo establecido en el procedimiento *JEP-PT-07-16 Vinculación y desvinculación. V3.0* en el cual se exige como requisito la declaración sobre conflicto de interés. En caso de se presente una situación de conflicto de interés se seguirá el trámite consagrado en dicho procedimiento.

8.3.2. Amicus curiae

De presentarse una designación conforme al Reglamento General de la JEP que conlleve la suscripción de un contrato entre la JEP y el *amicus curiae* aplicará lo establecido en el numeral 8.2. de esta guía en materia de conflicto de interés.

Por su parte, en aquellas designaciones en que no produzca la suscripción de un contrato de acuerdo con lo establecido en referido reglamento, el *animus curiae* deberá declarar el conflicto de interés ante el despacho al cual presentará su concepto a fin de que dicho despacho adopte las medidas que correspondan, si es necesario.

8.3.3. Tercerizados

Se aplicará lo establecido en los diferentes numerales dependiendo de la forma de vinculación y ejecución de actividades.

9. RECUSACIÓN

El servidor/a o contratista puede ser recusado/a, al considerar un tercero que está incurso en un hecho que le impide conocer del asunto por lo tanto el servidor/a o contratista recusado/a deberá pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada.

Se tiene como referencia a seguir el trámite indicado en el artículo 12 del CPACA que establece:

(...) Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.
(Ley 1437 de 2011)

El recusado/a sobre el que se presume se encuentra inmerso en una situación de conflicto de interés deberá revisar tipificación del conflicto de interés que se encuentra en el numeral 7 de la presente guía, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad mencionados.

1. El recusado/a, después de hacer un análisis de la situación planteada, deberá pronunciarse por escrito si acepta o no la causal invocada.
2. El recusado/a mientras decide la recusación, deberá informar por el medio más expedito al jefe inmediato o al supervisor del contrato, y a los interesados si los hay, según el caso, y abstenerse de participar, intervenir, gestionar o realizar cualquier actuación en el asunto sobre el cual se está decidiendo el conflicto de interés.
3. El recusado/a una vez emita el escrito aceptando o no la causal invocada deberá ponerlo en conocimiento a su jefe inmediato o supervisor del contrato, para que este confirme o revoque la recusación, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo y determine a quién corresponde el conocimiento del asunto. En el caso de los contratistas se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no.
4. En caso de que el recusado/a no declare el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, deberá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

10. COMPETENCIA PARA ADELANTAR EL TRÁMITE PARA LA DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Abordar un conflicto de interés es competencia y responsabilidad del/la servidor/a y del contratista que se encuentre inmerso en las circunstancias que pueden dar lugar al conflicto de interés, así como del jefe inmediato o supervisor del contratista, según el caso.

Colaboran de manera articulada y aportando elementos técnicos o jurídicos para resolver un conflicto de interés por parte del jefe inmediato o del supervisor, la Subdirección de Talento Humano, la Subdirección de Contratación y la Dirección de Asuntos Jurídicos a través de la Oficina Asesora de Conceptos y Representación Jurídica.

Los anteriores servidores/as intervinientes en la declaratoria de un conflicto de interés deberán:

1. Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales y de manera imparcial.
2. Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de interés, incluyendo los riesgos que el conflicto conlleva para salvaguardar los principios constitucionales y legales que rigen la función pública.

Elaboró:

Ivonne Adriana Díaz Cruz- Profesional Especializado II OACRJ

Revisó:

Carlos Iván Castro Sabaggh – Asesor III OACRJ

Aprobó:

Comité de Gestión para la Administración de Justicia en sesión ordinaria del 11 de junio de 2026

Revisión metodológica:

María Luisa Moreno Rodríguez – Subdirectora de Fortalecimiento Institucional

Oscar Javier Pedroza Mogollón – Profesional Especializado II

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha Actualización	Número de Versión	Descripción del Cambio
2026-06-11	0.0	Elaboración de la guía