



CÓDIGO DE CONDUCTA

NUESTRO
COMPROMISO



2020



Estimados colegas:

Tengo el gusto de presentarles el Código de Conducta del Banco de la República, el cual contiene valores, principios, normas y pautas de comportamiento que debemos observar en todas nuestras actuaciones en el marco de nuestros procesos misionales y corporativos.

El Banco de la República tiene como misión contribuir al bienestar de los colombianos mediante la preservación del poder adquisitivo de la moneda, el apoyo al crecimiento económico sostenido, el aporte a la estabilidad financiera, el buen funcionamiento de los sistemas de pago y la adecuada gestión cultural. Nuestra capacidad para alcanzar dicha misión se encuentra íntimamente relacionada con la disposición que tengamos de actuar bajo los más altos estándares éticos en el cumplimiento de nuestras funciones, de forma que logremos salvaguardar uno de los principales activos de la banca central: nuestra reputación.

Este Código de Conducta es una invitación formal a promover y reforzar la obligación de mantener una conducta ética que invite a todos los trabajadores del Banco y a los terceros con los que nos relacionamos a hacer las cosas correctamente, y a asegurar que la filosofía y valores del Banco están completamente incorporados en la forma como actuamos y en la imagen que proyectamos.

Este Código, además, es importante para que sigamos construyendo relaciones de confianza entre nosotros y con nuestros grupos de interés y para que mantengamos la imagen de transparencia e integridad que tiene el Banco.

Cordialmente,

Juan José Echavarría Soto
Gerente general



#NuestrosValores



CÓDIGO DE CONDUCTA

INTRODUCCIÓN

Los artículos 371, 372 y 373 de la Constitución Política establecen la naturaleza, las funciones y los objetivos del Banco de la República (BR). Las funciones asignadas por la Constitución Política al BR han sido desarrolladas en la Ley 31 de 1992 y en el Decreto 2520 de 1993, los cuales catalogaron la actividad de banca central como servicio público esencial en los artículos 39¹ y 47², respectivamente.

La relevancia de las funciones que está llamado a cumplir el BR hace que el comportamiento de todos sus trabajadores³ se oriente a la búsqueda del interés general y al cumplimiento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que rigen la función pública⁴. Su comportamiento debe ser reflejo también de los valores del BR incluidos en su Plan Estratégico⁵.

Este Código de Conducta es un compendio de distintas normas legales y reglamentarias que establecen y desarrollan los principios y valores que rigen el cumplimiento de las funciones de los trabajadores del BR⁶, con el fin de facilitar su aplicación y consulta. Este Código no comprende la totalidad de tales normas, por lo que no sustituye el marco legal aplicable al BR y a las personas vinculadas al mismo.

Adicionalmente, en este Código se incluyen algunos deberes y obligaciones cuya observancia permite que el comportamiento ético y profesional de todas las personas que prestan sus servicios al BR esté alineado con el Plan Estratégico y los valores del mismo.

El incumplimiento de las normas legales y reglamentarias internas aplicables a los trabajadores del BR o de los deberes y obligaciones establecidos en este Código puede dar lugar a investigaciones de carácter disciplinario y/o penal cuando la conducta sea constitutiva de un delito y a la imposición de las sanciones que corresponda conforme a la respectiva normatividad.

Para todos los efectos previstos en las normas laborales aplicables a los trabajadores del BR, los deberes y obligaciones de este Código se constituyen como instrucciones impartidas por el BR en su condición de empleador, razón por la que su incumplimiento podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.



1 ALCANCE

Las disposiciones de este Código son aplicables a todos los trabajadores del BR.

Este Código también es un marco de referencia para las personas con las que el BR tiene alguna relación contractual, respecto de la conducta que se espera del personal del BR, por lo cual se deberá distribuir en el marco del desarrollo de dichas relaciones y se pondrá a disposición del público en la página de internet del BR, para su conocimiento.

2 VALORES CORPORATIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES

2.1. VALORES CORPORATIVOS:

Los valores corporativos que a continuación se describen enmarcan la cultura corporativa del BR:

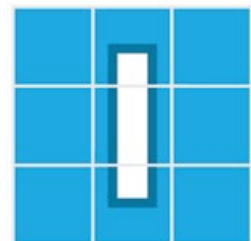
- **INTEGRIDAD:** actuamos con responsabilidad, honestidad, coherencia, transparencia y sentido de lo público.
- **OBJETIVIDAD:** aplicamos nuestras políticas y procedimientos con imparcialidad. Reconocemos y valoramos los esfuerzos, la contribución y los logros de todos.
- **RESPECTO:** ofrecemos un trato digno y cordial a todas las personas.
- **EFICIENCIA:** logramos resultados de manera oportuna, dinámica y sostenible, tanto para los servicios de la economía como en los procesos internos.
- **INCLUSIÓN:** valoramos las diferencias, acogemos la diversidad y escuchamos las opiniones de quienes tienen diferentes puntos de vista.
- **SOSTENIBILIDAD:** contribuimos a generar impactos económicos, sociales y ambientales positivos con una visión de largo plazo, mediante una administración responsable de recursos.

2.2. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN:

Los principios generales que definen el comportamiento de los trabajadores del BR, tanto dentro como fuera del BR, son los siguientes:

- Actúan con integridad y objetividad.
- Protegen la información corporativa del BR y la información de terceros en poder del BR, y la utilizan para el cumplimiento de sus funciones.

INTEGRIDAD





- Crean un ambiente laboral incluyente y se abstienen de cualquier tipo de acoso o discriminación, entre otras, por razones de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, edad, creencias religiosas o políticas.
- Actúan con transparencia y, en consecuencia, denuncian y cumplen las normas sobre prevención y control del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Prestan sus servicios de forma exclusiva al BR, salvo las excepciones previstas en la ley.
- Realizan sus inversiones personales absteniéndose de usar información privilegiada.

3 LOS TRABAJADORES DEL BR ACTÚAN CON INTEGRIDAD Y OBJETIVIDAD

3.1. CONFLICTO DE INTERESES

De acuerdo con el artículo 40 de la Ley 734 de 2002⁷ (Código Disciplinario Único)*, un conflicto de intereses se presenta cuando un trabajador del BR tiene un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión de un asunto en el que le corresponde intervenir o actuar en razón de su cargo o funciones⁸.

- Existe un interés particular cuando la regulación, gestión, control o decisión de un asunto genere un provecho o beneficio específico⁹ al trabajador del BR, o a su cónyuge, compañera o compañero permanente, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (en el [ANEXO 1](#) se presentan las relaciones de parentesco) o a sus socios de hecho o de derecho¹⁰. El provecho o beneficio específico puede ser de carácter personal, laboral, económico o financiero, entre otros¹¹.
- Existe un interés directo cuando el provecho o beneficio se genera en forma inmediata -sin que medien circunstancias o factores externos- de la regulación, gestión, control o decisión del asunto respectivo¹². Esto significa que no hay interés directo cuando el mismo es simplemente hipotético o aleatorio¹³.

Debe tenerse en cuenta lo siguiente en relación con las situaciones en las que puede presentarse un conflicto de intereses:

- Revelar las relaciones de parentesco o con sus socios de hecho o de derecho.

* La Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único) será derogada una vez entre en vigencia la Ley 1952 de 2019 "por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario". De acuerdo con lo previsto en el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, esta ley entrará en vigencia el 1 de julio de 2021.



- ii) Declarar cuando se presente¹⁴ cualquier interés privado o financiero que pueda tener el trabajador del BR, su cónyuge, compañera o compañero permanente, o sus parientes o socios a los que se hizo referencia, con terceros que actúen como contratistas del BR, particularmente cuando actúe como miembro en órganos decisorios o en áreas gestoras de gasto con atribuciones para la contratación. Declarado el impedimento, el trabajador del BR deberá abstenerse de participar en la decisión de contratación o evaluación del proveedor.
- iii) Declarar cuando se presente cualquier interés privado o financiero que pueda tener el trabajador del BR o sus parientes o socios a los que se hizo referencia, con terceros que actúen como contrapartes de negociación de las mesas de dinero del BR. Declarado el impedimento, el trabajador del BR deberá abstenerse de negociar con dicha contraparte.
- iv) Declarar cuando se presente cualquier interés privado o financiero que pueda tener el trabajador del BR, su cónyuge, compañera o compañero permanente, sus parientes o socios a los que se hizo referencia, en los asuntos sobre los que le corresponde decidir como miembro de comités u otras instancias de decisión internas o externas. Declarado el impedimento, el trabajador del BR deberá abstenerse de participar en la decisión respectiva.
- v) Aceptar solo los regalos de terceros a que se refiere la **sección 7.2 de este Código**.

El BR, con el objeto de gestionar el riesgo operativo asociado a los conflictos de intereses, establecerá el procedimiento que deben seguir los trabajadores del BR para declarar sus impedimentos o tramitar recusaciones. Corresponde al superior, el comité o instancia respectiva decidir sobre el asunto.

El numeral 46 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002¹⁵ señala que constituye falta gravísima de los servidores públicos no declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo; demorar el trámite de las recusaciones o actuar después de separado del asunto.

3.2. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Los trabajadores del BR deben estar atentos a las situaciones que generen inhabilidades e incompatibilidades previstas en las normas que regulan el ejercicio de sus cargos y suministrar al BR la información que este solicite para su control.

A los miembros de la Junta Directiva y al Gerente General les son aplicables las inhabilidades e incompatibilidades especiales previstas en los artículos 30 y 31 de la Ley 31 de 1992 (artículos 31 y 32 de los Estatutos)¹⁶ y a los demás trabajadores del BR las establecidas en los artículos 51 y 52 de los Estatutos del BR¹⁷. Además, tanto a los codirectores y el Gerente General, como a los demás trabajadores del BR les son aplicables las inhabilidades e incompatibilidades de los artículos 122¹⁸, 127¹⁹, 128²⁰ y 129²¹ de la Constitución Política así

RESPETO





como las previstas en el Código Disciplinario Único, comunes a todos los servidores públicos.

Así mismo, los trabajadores del BR deben aplicar el régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública²² en relación con los trámites de contratación del BR.

3.3. ACTIVIDAD POLÍTICA

De acuerdo con el artículo 110 de la Constitución Política²³, en su calidad de servidores públicos, los trabajadores del BR no pueden hacer ninguna contribución a los partidos, movimientos o candidatos, ni inducir a otros a que lo hagan, salvo las excepciones que establezca la ley. El incumplimiento de cualquiera de estas prohibiciones puede conllevar la remoción del cargo.

El artículo 127 de la Constitución Política^{24 25} y los numerales 39 y 40 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002²⁶ señalan que la utilización del empleo por los servidores públicos para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, o para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista, puede constituir falta disciplinaria gravísima.

Con fundamento en lo dispuesto en la Ley 734 de 2002, la Procuraduría General de la Nación ha expresado que los servidores públicos deben abstenerse²⁷⁻²⁸, entre otros, de:

- Utilizar la autoridad de la cual están investidos para ponerla al servicio de una causa política.
- Usar los elementos destinados al servicio público para hacer proselitismo o desempeñar en cualquier sentido la actividad política electoral.
- Usar información reservada de la entidad a la cual tenga acceso por razón de su cargo para hacer proselitismo o desempeñar en cualquier sentido la actividad política electoral.
- Exonerarse del cumplimiento de sus deberes constitucionales y legales, con el pretexto de ejercer el derecho de participación política.
- Disponer del tiempo de servicio u horario de trabajo para gestionar intereses políticos.

Por su parte, el artículo 38 de la Ley 996 de 2005²⁹ establece las prohibiciones adicionales³⁰ que se relacionan a continuación para los servidores públicos, la cuales constituyen una falta disciplinaria gravísima:

- Difundir propaganda electoral a favor o en contra de cualquier partido, agrupación o movimiento político, a través de publicaciones, estaciones oficiales de televisión y de radio o imprenta pública, a excepción de lo autorizado en la ley.
- Favorecer con promociones, bonificaciones, o ascensos indebidos, a



quienes dentro de la entidad a su cargo participan en su misma causa o campaña política, sin perjuicio de los concursos que en condiciones públicas de igualdad e imparcialidad ofrezcan tales posibilidades a los servidores públicos.

- Ofrecer algún tipo de beneficio directo, particular, inmediato e indebido para los ciudadanos o para las comunidades, mediante obras o actuaciones de la administración pública, con el objeto de influir en la intención de voto.

3.4. REPORTE DE LOS BIENES, RENTAS Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PRIVADA

Los trabajadores del BR tienen el deber de diligenciar y presentar el Formato Único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada, al momento de ingreso al BR. Esta declaración debe ser actualizada de forma anual, dentro del plazo establecido para tal efecto, y al momento de su retiro del BR, de acuerdo con lo establecido en la Ley 190 de 1995 y sus decretos reglamentarios³¹.

3.5. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CIVILES, LABORALES, COMERCIALES O DE FAMILIA

De acuerdo con el numeral 11 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002³², los trabajadores del BR no deben incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas por decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación³³.

La Corte Constitucional ha expresado que con esta prohibición se busca garantizar que los servidores públicos respondan al modelo del ciudadano cumplidor de sus obligaciones legales y que no lesionen la imagen pública del Estado³⁴.

3.6. USO DE LOS RECURSOS FÍSICOS Y TECNOLÓGICOS DEL BR

El numeral 21 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002³⁵ establece que es deber de todo servidor público vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados. También, el numeral 22³⁶ del mismo artículo dispone que los servidores públicos deben responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.

Por su parte, el numeral 13 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002³⁷ establece que está prohibido a todos los servidores públicos ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que han llegado a su poder por razón de sus funciones.

OBJETIVIDAD





El BR ha puesto a disposición de los trabajadores del BR, recursos físicos y tecnológicos que deben ser utilizados de forma segura, eficiente y efectiva por estos para el desarrollo de sus funciones.

El BR ha establecido instrucciones que deben observarse para la gestión de los activos fijos muebles del BR, lo cual comprende las actividades tendientes a su conservación, control, uso optimizado y salvaguarda contra la pérdida, daño o deterioro por acciones que afecten su valor o funcionalidad.

Los trabajadores del BR pueden hacer uso personal de los recursos tanto físicos como electrónicos del BR, siempre y cuando tal uso sea limitado (en cuanto al consumo de recursos y de tiempo de trabajo), razonable, y no afecte de manera negativa el cumplimiento de sus funciones, la confidencialidad y seguridad de la información del BR y la disponibilidad de los recursos³⁸.

4 LOS TRABAJADORES DEL BR PROTEGEN LA INFORMACIÓN CORPORATIVA Y LA INFORMACIÓN DE TERCEROS EN PODER DEL BR

4.1. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CORPORATIVA TANTO FÍSICA COMO ELECTRÓNICA DEL BR

La información corporativa es *activo estratégico* del BR y conforme con las normas que se señalan a continuación, los trabajadores del BR tienen el deber de impedir su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos; y no deben permitir que personas no autorizadas tengan acceso a ella.

El numeral 43 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002³⁹ establece que constituye falta gravísima de los servidores públicos causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas. Así mismo, el numeral 21 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002⁴⁰ dispone que a los servidores públicos les está prohibido dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.

El numeral 5 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002⁴¹ señala que es deber de todo servidor público custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

La destrucción u ocultamiento de un documento público es un delito de acuerdo con lo establecido en el artículo 292 del Código Penal⁴². Por su parte, el artículo 29 de la Ley 1712 de 2014⁴³ establece que el ocultamiento, destrucción o alteración deliberada total o parcial de información pública, una vez haya sido objeto de una solicitud de información, es un delito en los términos del artículo mencionado del Código Penal.



Para efectos de cumplir con los deberes señalados, los trabajadores del BR deben aplicar las políticas, estándares e instrucciones relacionadas con la gestión de los documentos físicos y electrónicos que contengan información del BR.

El BR cuenta con un Sistema de Gestión de la Información (SGI) para la gestión efectiva de su información corporativa y garantizar su integridad, disponibilidad y confidencialidad. Este sistema establece que a los trabajadores del BR les corresponde cuidar y controlar la información a su cargo.

El incumplimiento de las políticas, estándares e instrucciones de seguridad de la información puede conllevar a la suspensión del acceso a los recursos informáticos, sin perjuicio de las posibles sanciones disciplinarias resultantes de este comportamiento⁴⁴.

4.2. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que pertenece en forma individual y privada a terceras personas se encuentra protegida por el artículo 15 de la Constitución Política⁴⁵, que consagra el derecho a la intimidad y el *habeas data*.

La Ley 1266 de 2008 regula de manera especial el manejo de la información contenida en bases de datos que contengan datos personales en materia financiera, crediticia, comercial y de servicios.

La Ley 1581 de 2012⁴⁶ “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, desarrolla el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, así como el derecho a la intimidad. Con fundamento en esta ley y sus normas reglamentarias⁴⁷, el BR definió la política y los lineamientos generales en esta materia, de acuerdo con el ejercicio de sus funciones y servicios, y en su calidad de responsable del tratamiento de datos personales.

De acuerdo con la Ley de Transparencia que se describe en la **sección 6.1 del presente Código**, los datos personales protegidos por el derecho a la intimidad constituyen información pública clasificada. El acceso a dicha información solo podrá darse según las reglas establecidas en las leyes 1266 de 2008 y 1581 de 2012.

Los trabajadores del BR deben conocer y cumplir las leyes 1266 de 2008 y 1581 de 2012, así como las políticas, lineamientos e instrucciones del BR en materia de protección de datos personales.

4.3. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA DE OTRAS ENTIDADES, CORPORACIONES O PERSONAS QUE NO SON TRABAJADORES DEL BR

De acuerdo con lo previsto en el numeral 4 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002⁴⁸, los trabajadores del BR deben utilizar la información pública

INCLUSIÓN





clasificada⁴⁹ y la información pública reservada⁵⁰, exclusivamente para los fines a los que esa información está afecta.

Por esta razón, cuando los trabajadores del BR, en cumplimiento de sus funciones, comparten información con otras entidades, corporaciones y personas externas al BR, deben asegurarse de

- i) qué información pueden compartir,
- ii) por qué pueden hacerlo y
- iii) qué información no pueden compartir.

Los trabajadores del BR deben manejar de forma adecuada la información que reciben de terceros, reconociendo si tiene el carácter de información pública reservada o clasificada y tratándola de conformidad.

Así mismo, conforme con el numeral 25 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002⁵¹, los trabajadores del BR deben poner en conocimiento de las instancias correspondientes o de su superior inmediato, todo hecho que conozcan o les sea informado, que pueda perjudicar o interferir con el funcionamiento del BR.

4.4. UTILIZACIÓN INDEBIDA DE INFORMACIÓN OFICIAL PRIVILEGIADA

El artículo 420 del Código Penal consagra la utilización indebida de información oficial privilegiada como un delito en el que incurre cualquier servidor público que, como empleado, directivo o miembro de una junta u órgano de administración de una entidad pública, haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea este persona natural o jurídica.

5. LOS TRABAJADORES DEL BR TRATAN CON RESPETO, IMPARCIALIDAD Y RECTITUD A LAS PERSONAS CON QUE SE RELACIONAN EN RAZÓN DE SUS FUNCIONES Y CREAN UN AMBIENTE LABORAL INCLUYENTE

El BR busca que el ambiente laboral sea incluyente y de colaboración y respeto entre las personas a su servicio, lo cual contribuye a un mejor desarrollo del trabajo y al cumplimiento de su misión.

De acuerdo con el numeral 6 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002⁵², los trabajadores del BR tienen el deber de tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tengan relación por razón del servicio.



El BR rechaza cualquier forma de discriminación, entre otras, por razones de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, edad, creencias religiosas o políticas; e invita a sus trabajadores a respetar la diversidad y el derecho de sus compañeros de trabajo a recibir un tratamiento cortés⁵³, y a cumplir con el mandato previsto en el numeral 6 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002⁵⁴, según el cual a los servidores públicos les está prohibido ejecutar actos de violencia contra sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos.

En el Manual de Convivencia del BR se establecen los lineamientos y conductas que deben ser observados por los directivos y demás trabajadores del BR en el desarrollo de sus actividades laborales y en el trato con los usuarios, proveedores y autoridades.

En los espacios de trabajo se pretende el desarrollo de relaciones constructivas, sanas y libres de acoso. Por tanto, las situaciones no conviventes o posibles conductas constitutivas de acoso laboral⁵⁵, pueden ser puestas en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) del BR. El CCL es una instancia creada por el BR⁵⁶, de acuerdo con lo exigido por la ley, para prevenir y corregir situaciones no conviventes⁵⁷, promover los valores institucionales, la armonía y el buen clima laboral.

En el evento en que un trabajador del BR se encuentre en una situación no convivente, o conozca de alguna y desee el apoyo del CCL, podrá remitir su queja al buzón corporativo **comitedeconvivencia@banrep.gov.co**. El CCL garantiza la confidencialidad de los asuntos puestos en su conocimiento.

6 LOS TRABAJADORES DEL BR ACTÚAN CON TRANSPARENCIA, DENUNCIAN, INFORMAN SOBRE CAMBIOS EN SU SITUACIÓN JUDICIAL CUANDO LA LEY LO EXIGE, Y CUMPLEN LAS NORMAS SOBRE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

6.1. LA LEY DE TRANSPARENCIA

Los trabajadores del BR deben conocer y cumplir la Ley 1712 de 2014 -Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Nacional (LET)- y la reglamentación interna del BR en materia de transparencia.

La LET reguló el derecho de acceso a la información pública y los procedimientos para el ejercicio y garantía de ese derecho, y estableció las excepciones a la publicidad de la información⁵⁸. Conforme con el literal b) del artículo 5 de la LET, el BR es un sujeto obligado a cumplir sus disposiciones⁵⁹.

De acuerdo con la LET, por regla general, toda la información que el BR genere, obtenga, adquiera o controle, se considera información pública, a la cual

EFICIENCIA





puede acceder cualquier persona⁶⁰. La “información pública clasificada”⁶¹ y la “información pública reservada”⁶² son los únicos tipos o categorías de información que se exceptúan de acceso por parte de la ciudadanía.

La Junta Directiva del BR reglamentó en la Resolución Externa No. 1 de 2015⁶³ el derecho de acceso a la información pública del BR. Así mismo, mediante la **Circular Reglamentaria Externa Operativa y de Servicios DGGI-393**, el BR comunicó al público sus Instrumentos de Gestión de Información Pública, esto es,

- i) Programa de Gestión Documental,
- ii) Registro de Activos de Información,
- iii) Esquema de Publicación y
- iv) Índice Temático de Información Reservada y Clasificada.

6.2. DENUNCIA DE HECHOS IRREGULARES, INCUMPLIMIENTOS NORMATIVOS O VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

El numeral 24 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 establece que es deber del servidor público denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley⁶⁴.

Así mismo, los trabajadores del BR deben denunciar cuando tengan conocimiento sobre la ocurrencia de eventuales hechos irregulares, incumplimientos normativos o violaciones a este Código por parte de otros trabajadores del BR o de los contratistas o terceros en desarrollo de funciones o servicios propios del BR⁶⁵.

Las denuncias deben fundamentarse en información seria, conducente y fundada sobre la ocurrencia de los hechos que se denuncian.

Estas situaciones pueden ser puestas en conocimiento del BR a través de

- i) la página web del BR a través del enlace establecido para tal fin,
- ii) comunicación escrita radicada en las ventanillas de correspondencia del BR o enviada por correo físico o fax a la línea telefónica (571)2861686.
- iii) diligenciando el formulario físico disponible en los puntos de atención al ciudadano ubicados en el Edificio Principal de Bogotá y en todas las sucursales y agencias del BR,
- iv) mediante comunicación verbal o presencial en los puntos de atención al público del BR
- v) usando la línea telefónica gratuita nacional 01-8000-911745⁶⁶.



Para efectos de facilitar al BR la realización de las actuaciones pertinentes y dar una respuesta efectiva, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- i)** Los mecanismos mencionados permiten el recibo de denuncias anónimas y cuentan con procedimientos que buscan que la denuncia sea tratada de forma confidencial.
- ii)** El denunciante debe indicar las condiciones de modo, tiempo y lugar de la ocurrencia de los hechos o del conocimiento de los mismos.
- iii)** La denuncia, la identificación del denunciante y los datos conocidos por el BR en el marco de la denuncia son confidenciales, salvo que el asunto deba ser remitido a las autoridades competentes para su investigación o adopción de decisiones, que exista un requerimiento emitido por autoridad competente o que sea necesario revelar información para investigar o verificar los hechos denunciados de forma completa.
- iv)** El BR cuenta con un procedimiento interno para el tratamiento de denuncias, por lo que es importante que el denunciante esté dispuesto a colaborar con la gestión de la denuncia, respondiendo las solicitudes de ampliación de información que se efectúen y remitiendo las evidencias correspondientes, cuando ello sea procedente.
- v)** El BR adoptará mecanismos para evitar represalias contra los denunciantes de buena fe⁶⁷, según el caso.

6.3. INVESTIGACIONES PENALES, DISCIPLINARIAS O FISCALES Y CAMBIOS EN LA SITUACIÓN JUDICIAL

Los trabajadores del BR deben informar cualquier investigación penal, disciplinaria o fiscal que se adelante en su contra, relacionada con su cargo o funciones o que pueda impactarlos, en cuanto tengan conocimiento de la misma. Lo anterior, en razón a que una investigación de esta naturaleza supone para el BR un riesgo reputacional que solo está en capacidad de detectar y prevenir a partir de la información que el trabajador le suministre al respecto.

Además, los trabajadores del BR deben reportar⁶⁸ si un juez penal los condena por la comisión de algún delito, si la autoridad disciplinaria les impone una sanción disciplinaria o si son declarados responsables fiscalmente, así como los eventos en los cuales se haya producido interdicción judicial, inhabilitación por sanción disciplinaria o penal, o la suspensión o exclusión de la profesión, cuando el cargo que desempeñan tenga relación con aquella. Lo anterior, en razón a que estas situaciones pueden constituir inhabilidad

SOSTENIBILIDAD





sobreviniente⁶⁹ para el ejercicio de la función pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 de la Ley 734 de 2002⁷⁰.

6.4. PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Los trabajadores del BR deben seguir los lineamientos e instrucciones definidos por el BR, en relación con la prevención y control del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.

De acuerdo con el numeral 8° del artículo 2.1.4.2.3 del Decreto 1081 de 2015, los miembros de la Junta Directiva y el Gerente General son considerados Personas Expuestas Políticamente (PEP), durante el período en que ocupen sus cargos y los dos (2) años siguientes a su dejación, por cualquier forma de desvinculación. Según el artículo 2.1.4.2.4. del mismo decreto, las PEP deben informar su cargo, fecha de vinculación y fecha de desvinculación cuando sea solicitado en los procesos de vinculación, debida diligencia, actualización anual y conocimiento del cliente, efectuados por los sujetos obligados a cumplir la regulación sobre el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo y los sujetos de reporte de la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

6.5. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE ÉTICA, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Los trabajadores del BR deben asistir y participar activamente en las capacitaciones a que el BR los convoque sobre ética, transparencia y lucha contra la corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y, en general, cualquier asunto asociado con el comportamiento íntegro de quienes prestan sus servicios al BR.

7 OTROS DEBERES

Con el propósito de que el comportamiento ético y profesional de todas las personas que prestan sus servicios al BR esté alineado con el Plan Estratégico y los valores del BR, los trabajadores del BR deben cumplir, además, con los deberes adicionales que se presentan en esta sección.

7.1. LOS TRABAJADORES DEL BR DEBEN PRESTAR SUS SERVICIOS DE FORMA EXCLUSIVA AL BR

Los trabajadores del BR deben prestar sus servicios de forma exclusiva al BR⁷¹, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 31 de la Ley 31 de 1992⁷², el artículo 53 de los Estatutos del BR⁷³ y el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002⁷⁴.



El deber de exclusividad no impide a los trabajadores del BR desarrollar actividades⁷⁵ que corresponden a manifestaciones de su vida moral, religiosa, social, deportiva, artística, intelectual, académica o, en general, de cualquier dimensión de su vida privada. Estas actividades deben desarrollarse teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- i)** Deben realizarse a título personal, de manera que no se actúe en nombre del BR o se dé la apariencia de tal situación frente a terceros;
- ii)** No deben llevarse a cabo mediante una vinculación de carácter administrativo.
- iii)** Deben permitir el desempeño adecuado de las obligaciones y responsabilidades asumidas con el BR y, en particular, el cumplimiento de la jornada laboral⁷⁶. En caso contrario, se requerirá obtener permisos, licencias o lograr acuerdos especiales, de acuerdo con las normas y políticas del BR en esta materia;
- iv)** No deben involucrar el uso de información privilegiada del BR⁷⁷, o dar lugar a conflictos de intereses, en atención a la naturaleza de la actividad, al cargo y funciones en el BR⁷⁸.

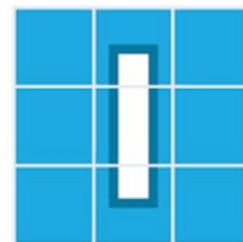
En caso de que un trabajador pretenda tener una vinculación de carácter laboral o, en general, en condiciones de subordinación a otra persona o entidad, o mediante prestación de servicios a terceros, a efectos de establecer su compatibilidad con el deber de exclusividad, deberá informarlo al BR.


a) DOCENCIA: La docencia puede ser ejercida de manera razonable de acuerdo con las circunstancias de lugar, tiempo y funciones del cargo. En todo caso, el límite máximo de permiso que se puede otorgar para ejercer la docencia dentro de la jornada laboral es de cinco (5) horas a la semana⁷⁹. La reglamentación interna del BR define el trámite que debe surtir para obtener la autorización previa para ejercer la docencia.

b) ACTIVIDAD ACADÉMICA: Como parte de la actividad académica, los trabajadores del BR pueden pertenecer a organizaciones, grupos o comités académicos o editoriales, centros de pensamiento, de gestión del conocimiento o de desarrollo de políticas públicas, entre otros, de carácter nacional o internacional, y participar como conferencistas o panelistas en las actividades organizadas por los mismos.

Los trabajadores del BR deben informar a su superior o a los demás miembros de la Junta Directiva, según corresponda, su intención de conformar o de pertenecer a tales organizaciones, grupos, centros o comités, así como las invitaciones que reciban para participar como conferencistas o panelistas en las actividades organizadas por estos o por instituciones que desarrollen actividades en sectores regulados por el BR, de carácter nacional o internacional. En estos casos, se discutirán y establecerán con el trabajador las condiciones bajo las cuales es posible conformar tales grupos o participar en las actividades mencionadas, lo cual incluye la posibilidad de recibir alguna remuneración y gastos de viaje (tiquetes y viáticos). Cualquier inquietud de carácter jurídico al

INTEGRIDAD





respecto, podrá consultarse por los trabajadores del BR con la Secretaría de la Junta Directiva o el Departamento Jurídico.

- c) PARTICIPACIÓN EN PERSONAS JURÍDICAS:** Los trabajadores del BR pueden participar como socios, accionistas, asociados, afiliados, miembros o fundadores de personas jurídicas con o sin ánimo de lucro, pero no pueden participar en sus órganos de administración (juntas o consejos directivos), ni actuar como representantes legales o administradores de las mismas.

No obstante, los trabajadores del BR pueden participar:

- i)** en los órganos de administración (juntas, consejos directivos, comités o instancias) de las fundaciones que administra el BR, del Fondo Mutuo de Inversiones del Banco de la República-FIMBRA, de Febor Entidad Cooperativa y de las demás entidades, asociaciones⁸⁰, comités⁸¹ o instancias que determine la ley, y
- ii)** como representantes legales de las fundaciones que administra el BR, del Fondo Mutuo de Inversiones del Banco de la República-FIMBRA y de las demás entidades, asociaciones, comités o instancias que determine la ley⁸².

7.2. LOS TRABAJADORES DEL BR NO DEBEN SOLICITAR REGALOS Y RECIBEN SOLO AQUELLOS REGALOS O INVITACIONES DE TERCEROS RELACIONADOS CON EL BR QUE NO COMPROMETAN O PUDIERAN DAR LA APARIENCIA DE COMPROMETER SU JUICIO E INDEPENDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES

Conforme con el numeral 3 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, a los servidores públicos les está prohibido solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios⁸³.

Además, de acuerdo con el numeral 8 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, es deber de todo servidor público desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas se tenga derecho⁸⁴.

Con el objeto de evitar situaciones que sugieran compromisos institucionales actuales o futuros con terceros, los trabajadores del BR tienen los siguientes deberes en relación con los regalos, favores, premios, tratos preferenciales, invitaciones o viajes, entre otros, que reciben para sí o sus parientes más cercanos, de personas o entidades que tienen o puedan tener negocios con el BR (contratistas, oferentes, distribuidores) o de personas o instituciones que desarrollen actividades en sectores regulados por el BR:

- i)** Aceptar solo los regalos o invitaciones que no comprometan o pudieran dar la apariencia de comprometer su juicio e independencia en la toma

de decisiones. Se considera que los siguientes regalos o invitaciones no comprometen el juicio e independencia de los trabajadores del BR:

- Obsequios de carácter promocional o publicitario, tales como lapiceros o agendas, de costos moderados y que se entregan de forma habitual en el giro de los negocios.
- Invitaciones a eventos, desayunos, almuerzos, cenas o cocteles relacionados con el giro habitual y razonable de los negocios, en los que quien hace la invitación se encuentre presente o que ocurran en las instalaciones de las entidades que hacen la invitación o correspondan con eventos corporativos o públicos o cuya finalidad sea de carácter académico.
- Invitaciones ofrecidas por otros bancos centrales, supervisores financieros, instituciones o agencias del gobierno, organizaciones internacionales u organismos públicos -incluyendo, en su caso, los correspondientes gastos de viaje, alojamiento y manutención- siempre que la participación en tales actos sea en interés del BR.
- Invitaciones ofrecidas por entidades privadas a seminarios, conferencias o eventos de carácter académico, corporativos o públicos -incluyendo, en su caso, los correspondientes a gastos de viaje, alojamiento y manutención-, siempre que estas invitaciones no coincidan con procesos de contratación que adelante el BR en el que participe o tenga interés la entidad que hace la invitación y que la participación en tales actos sea en interés del BR.

En caso de que una invitación pueda dar la apariencia de comprometer el juicio y la independencia en la toma de decisiones del BR, pero la participación en el evento respectivo sea en interés del BR, el trabajador del BR podrá participar en el mismo siempre y cuando el BR cubra los gastos correspondientes -incluyendo, en su caso, los gastos de viaje, alojamiento y manutención-.

- ii)** No recibir comisiones, retribuciones y/o contraprestaciones por la contratación de empleados, por la venta de activos del BR, por la inversión de recursos a través de administradores externos, o por cualquier actividad en la que por la gestión del trabajador del BR el tercero percibe un beneficio económico o de cualquier otra naturaleza.

Si por alguna circunstancia el trabajador del BR recibe algún regalo que no debería aceptar de acuerdo con este Código, debe informar a su superior o a los demás miembros de la Junta Directiva, según corresponda, y lo devolverá o pondrá a disposición del Departamento de Desarrollo Humano y Bienestar, en el evento de que su devolución no sea posible.

RESPETO





En caso de duda, debe discutirse el asunto con el superior inmediato o la Subgerencia de Riesgos.

7.3. LOS TRABAJADORES DEL BR DEBEN EXPRESAR QUE SUS OPINIONES SON PROPIAS Y NO COMPROMETEN AL BR O A SU JUNTA DIRECTIVA

Los trabajadores del BR, en las conferencias o artículos académicos deben aclarar que las opiniones expresadas son de su autor y no reflejan la posición del BR ni de su Junta Directiva. Las posiciones y comentarios personales que formulen ante cualquier audiencia, por cualquier medio, verbal o escrito, incluyendo páginas web, *chat rooms*, *blogs* y redes sociales, y en cualquier contexto (académico, personal o familiar), no deben dar a entender que comprometen al BR o su Junta Directiva.

7.4. LOS TRABAJADORES DEL BR DEBEN REALIZAR SUS INVERSIONES EN EL MERCADO DE VALORES O DIVISAS SIN HACER USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Cuando los trabajadores del BR realicen inversiones en el mercado de valores o divisas lo harán sin hacer uso de información privilegiada. Se entiende por información privilegiada aquella información que no ha sido dada a conocer al público y, que de haberlo sido, sería relevante para un inversionista medianamente diligente y prudente al negociar y realizar operaciones sobre valores y sobre divisas.

Algunos ejemplos de información privilegiada son los siguientes:

- i)** la información sobre las recomendaciones, supuestos, estrategia de la política monetaria y cambiaria;
- ii)** las decisiones de intervención monetaria y cambiaria del BR;
- iii)** la información sobre la estabilidad financiera; y
- iv)** la información sobre alguna entidad respecto de la cual se esté tramitando un Apoyo Transitorio de Liquidez (ATL) y los aspectos particulares relacionados con estas operaciones.

La información privilegiada deja de tener este carácter desde el momento en que es pública, es decir, conocida por el mercado.

7.5. DEBER EN RELACIÓN CON LAS INVERSIONES PERSONALES EN EL MERCADO DE VALORES O DIVISAS

Los trabajadores del BR que conocen información no pública sobre los supuestos de mercado o las recomendaciones que sirven de soporte para las decisiones del BR en materia de política monetaria y cambiaria y manejo



de la liquidez del BR o sobre los procesos de ATL, y que realizan inversiones personales en el mercado de valores o divisas, deben usar productos y servicios financieros en los que la administración y las decisiones de inversión se delegan en un tercero y abstenerse de utilizar productos y servicios financieros en los que administren de forma directa sus inversiones.

Lo anterior no es aplicable a los productos transaccionales o a inversiones personales en productos o servicios financieros del pasivo de las entidades autorizadas para captar recursos del público, tales como cuentas corrientes, cuentas de ahorro o CDTs en moneda legal o divisas, en el país o en el exterior. Tampoco es aplicable a la compra y venta de divisas para consumo personal o familiar (viajes, estudio, entre otros).

OBJETIVIDAD





#NuestrosValores



ANEXO 1

GRADOS DE PARENTESCO

CONSANGUINIDAD*

Primer grado	Padres/hijos
Segundo grado	Hermanos/abuelos/nietos
Tercer grado	tíos/sobrinos/bisabuelos
Cuarto grado	Primos/tíos-abuelos/sobrino-nietos

AFINIDAD**

Primer grado	Suegros/hijastros/ yernos y nueras
Segundo grado	Cuñados/abuelos o nietos del cónyuge o compañera o compañero permanente del trabajador del BR.

PARENTESCO CIVIL***

Único grado	Hijos adoptivos/ padres adoptantes
--------------------	------------------------------------

* Código Civil. Artículo 35. *“Parentesco de consanguinidad. 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”.*

** Código Civil. Artículo 47. *“Afinidad legítima. Afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. 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. Así un varón está en primer grado de afinidad legítima, en la línea recta, con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; en segundo grado de afinidad legítima, en la línea transversal, con los hermanos legítimos de su mujer.”*

Mediante la Sentencia C-595 de 1996, con ponencia del Dr. Jorge Arango Mejía, la Corte Constitucional declaró inexecutable el artículo 48 –y el artículo 39– del Código Civil, que establecía: *“Afinidad ilegítima. Es afinidad ilegítima la que existe entre una de las personas que no han contraído matrimonio y se han conocido carnalmente, y los consanguíneos legítimos o ilegítimos de la otra, o entre una de dos personas que están o han estado casadas y los consanguíneos ilegítimos de la otra.”* No obstante la declaratoria de inexecutable, la Corte Constitucional afirmó en la parte resolutive de la sentencia que *“(…) la declaración de inexecutable de los artículos 39 y 48 no implica la desaparición de la afinidad extramatrimonial, es decir, la originada en la unión permanente a que se refieren los artículos 126 y 179 de la Constitución, entre otros. Para todos los efectos legales, la afinidad extramatrimonial sigue existiendo”.*

La Sección Quinta del Consejo de Estado ha considerado en su jurisprudencia que, para efectos de la inhabilidad de que trata el aparte final del numeral 5 del artículo 33 de la Ley 617 de 2000, la expresión “o ha estado” que emplea el artículo 47 del Código Civil para definir el vínculo por afinidad debe ser inaplicable, de manera que la afinidad por efecto del matrimonio o de la unión marital de hecho solo existe mientras exista el vínculo que la origina. (Ver. Sentencia del 2 de mayo de 2013. C.P. Alberto Yepes Barreiro. Radicación número: 08001233100020110141701).

*** Código Civil. Artículo 50. *“Parentesco civil. Parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo. Este parentesco no pasa de las respectivas personas”.*

INCLUSIÓN



NOTAS

1 El artículo 39 de la Ley 31 de 1992 establece: "CATEGORÍA ESPECIAL. Para los efectos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo, todos los funcionarios y trabajadores del Banco de la República, continuarán siendo empleados de confianza. Para los fines del artículo 56 de la Constitución, defínese como servicio público esencial la actividad de banca central".

2 El artículo 47 del Decreto 2520 de 1993 "por el cual se expiden los Estatutos del BR" establece: "Servicio público esencial. De conformidad con el artículo 39 de la Ley 31 de 1992 y para los fines del artículo 56 de la Constitución Política, la actividad de Banca Central es un servicio público esencial".

3 El artículo 38 de la Ley 31 de 1992 y el artículo 46 del Decreto 2520 de 1993 definen la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo entre el BR y sus servidores, así:

Artículo 38 de la Ley 31 de 1992. "Naturaleza de los empleados del Banco. Las personas que bajo condiciones de exclusividad o subordinación laboral desempeñan labores propias del Banco de la República, u otras funciones que al mismo le atribuyen las leyes, decretos y contratos vigentes, son trabajadores al servicio de dicha entidad, clasificados en dos categorías, como en seguida se indica:

a) Con excepción del Ministro de Hacienda y Crédito Público, los demás miembros de la Junta Directiva tienen la calidad de funcionarios públicos de la Banca Central y su forma de vinculación es de índole administrativa.

El régimen salarial y prestacional de los funcionarios públicos de la Banca Central será establecido por el Presidente de la República, y

b) Los demás trabajadores del Banco continuarán sometidos al régimen laboral propio consagrado en esta ley, en los Estatutos del Banco, en el reglamento interno de trabajo, en la Convención Colectiva, en los contratos de trabajo y en general a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que no contradigan las normas especiales de la presente ley.

Parágrafo 1. Los pensionados de las diversas entidades oficiales que el Banco de la República administró en virtud de las normas legales y contratos celebrados con el Gobierno Nacional, continuarán sujetándose al régimen laboral correspondiente a ellos aplicado, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.

Parágrafo 2. Las autoridades competentes del Banco no podrán contratar a personas que estén ligadas por vínculo matrimonial o de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, con cualquier funcionario o trabajador del Banco".

Artículo 46 del Decreto 2520 de 1993. "Naturaleza de los empleados del Banco. Las personas que bajo condiciones de exclusividad o subordinación laboral desempeñan labores propias del BR, u otras funciones que al mismo le atribuyen las leyes, decretos y contratos vigentes, son trabajadores al servicio de dicha entidad, clasificados en dos categorías, como en seguida se indica:

a) Con excepción del Ministro de Hacienda y Crédito Público, los demás miembros de la Junta Directiva tienen la calidad de funcionarios públicos de la Banca Central y su forma de vinculación es de índole administrativa.

El régimen salarial y prestacional de los funcionarios públicos de la banca central será establecido por el Presidente de la República, y

b) Los demás trabajadores del Banco continuarán sometidos al régimen laboral propio establecido en la Ley 31 de 1992, en estos Estatutos, en el reglamento interno de trabajo, en la Convención Colectiva, en los contratos de trabajo y en general a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que no contradigan las normas especiales de dicha ley y estos Estatutos.

Las relaciones laborales entre el BR y sus trabajadores continuarán siendo contractuales y rigiéndose por el Código Sustantivo del Trabajo con las modalidades y peculiaridades que se derivan de su carácter de empleados del BR, que se expresan dentro de las normas que constituyen el Régimen Jurídico del Banco, descrito en los presentes estatutos. Las

relaciones entre el Banco y sus pensionados continuarán igualmente regulándose por el Código Sustantivo del Trabajo, con las modalidades y peculiaridades del mismo régimen jurídico del Banco.

Parágrafo 1. Los pensionados de las diversas entidades oficiales que el BR administró en virtud de las normas legales y contratos celebrados con el Gobierno Nacional, continuarán sujetándose al régimen laboral correspondiente a ellos aplicado, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.

Parágrafo 2. Las autoridades competentes del Banco no podrán contratar a personas que estén ligadas por vínculo matrimonial o unión permanente o de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, con cualquier funcionario o trabajador del Banco”.

4 El artículo 209 de la Constitución Política dispone: “Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”.

5 <http://www.banrep.gov.co/es/publicaciones/plan-estrategico-2017-2021>

6 La Corte Constitucional, en Sentencia C-341 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), afirmó lo siguiente sobre el carácter de servidores públicos que tienen los trabajadores del BR: “(...) d) Si el Banco cumple funciones públicas, sus trabajadores son servidores públicos, que desempeñan actividades de la misma índole, bajo una relación de trabajo subordinada, regida por un contrato de trabajo, conforme a las normas del Código Sustantivo de Trabajo. No existe impedimento constitucional para que funciones públicas se puedan desempeñar por personas vinculadas a través de contratos de trabajo, sometidos al mismo régimen legal que regula las relaciones laborales entre particulares, como es el caso de los trabajadores del BR, porque lo relativo al establecimiento del régimen jurídico que gobierna las relaciones del Estado con sus servidores es asunto que corresponde al legislador regular libremente, aunque dentro del marco de los preceptos de la Constitución.

Tampoco, es contrario a la Constitución el que a los trabajadores del Estado vinculados por contrato de trabajo se les aplique el régimen disciplinario previsto en la Ley 200 de 1995, por las razones ya reseñadas, expuestas por la Corte en la sentencia C-280/96. Además, la autonomía que se predica del Banco, no comporta lo correspondiente al régimen disciplinario de sus servidores, pues lo relativo a la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos es materia que corresponde regular al legislador, con fundamento, principalmente, en los arts. 6, 124, 150-23 y 209 de la Constitución. Naturalmente esto no se opone a que en sus estatutos se determinen, como ya se hizo (arts. 51 a 54), inhabilidades, incompatibilidades, prohibiciones y deberes especiales para los trabajadores del Banco, ni que en el reglamento de trabajo se puedan regular aspectos de orden disciplinario, como los ya mencionados, siempre y cuando las respectivas normas no se opongan a la ley. (...)

Según lo anterior, si los trabajadores del Banco son servidores públicos, necesariamente se encuentran sometidos al poder disciplinario del Procurador General de la Nación, en los términos de los arts. 277-6 y 278-1 de la Constitución. (...)

“Al respecto, cabe mencionar que conforme con el numeral 22 del artículo 7 del Decreto 262 de 2000, la competencia disciplinaria para conocer de la conducta oficial de los funcionarios públicos de la Banca Central corresponde a la Procuraduría General de la Nación. En relación con los demás trabajadores del BR, la competencia para conocer de los asuntos disciplinarios corresponde a la Unidad de Control Disciplinario Interno, sin perjuicio del poder preferente que tiene la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 734 de 2002.”

7 El artículo 40 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: artículo 44 de la Ley 1952 de 2019) establece: “Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión,

EFICIENCIA





control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.

8 Ibídem.

9 Corte Constitucional. Sentencia C-1040 de 2005. Magistrados ponentes: Manuel José Cepeda Espinosa, Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra, Humberto Antonio Sierra Porto, Álvaro Tafur Galvis y Clara Inés Vargas Hernández.

10 Al respecto, ver el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: artículo 44 de la Ley 1952 de 2019).

11 El interés privado no es necesariamente pecuniario. El Consejo de Estado se ha pronunciado al respecto, expresando que “[s]egún la jurisprudencia de esta Sala, el interés que genera el conflicto debe ser directo, es decir que la decisión debe redundar en beneficio del servidor público en forma inmediata, esto es, sin necesidad de que medien circunstancias o elementos externos a la misma; que se produzca un beneficio especial, particular y concreto en favor suyo, de su cónyuge o de un pariente; y que además no se manifieste el impedimento por esa situación personal o familiar en el trámite del asunto”. Consejo de Estado. Sección Primera. Sentencia del 17 de marzo de 2011. Radicación: 25000-23-15-000-2010-001610-01. Consejero ponente: Rafael E. Ostau de Lafont Pianeta.

12 Corte Constitucional. Sentencia C-1040 de 2005. Magistrados ponentes: Manuel José Cepeda Espinosa, Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra, Humberto Antonio Sierra Porto, Álvaro Tafur Galvis y Clara Inés Vargas Hernández.

13 Ibídem.

14 Para tal fin, el BR ha previsto el “Formato de Declaración de Conflicto de intereses”.

15 El numeral 46 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 5 del artículo 56 de la Ley 1952 de 2019) establece: “Faltas Gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...) 46. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.”

16 El artículo 30 de la Ley 31 de 1992 (Artículo 31 del Decreto 2520 de 1993) establece: “De las inhabilidades para ser miembro de dedicación exclusiva de la Junta Directiva. No podrán ser miembros de la Junta Directiva:

a) Quienes hayan sido condenados en cualquier época por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, salvo por delitos políticos o culposos.

b) Quienes hayan sido sancionados con destitución por la autoridad que ejerza funciones de inspección y vigilancia por faltas contra la ética en el ejercicio profesional, durante los diez (10) años anteriores.

c) Quienes tengan doble nacionalidad, exceptuados los colombianos por nacimiento.

d) Quienes dentro del año anterior a su designación hayan sido representantes legales, con excepción de los gerentes regionales o de sucursales, de cualquier institución sometida a la inspección y vigilancia de la Superintendencia Bancaria o de valores o accionistas de éstas con una participación superior al 10% del capital suscrito en el mismo lapso.

e) Quienes tengan vínculo por matrimonio, o unión permanente, o de parentesco en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, o primero civil o legal, con los otros miembros de la Junta Directiva o de los representantes legales—excepto gerentes regionales o de sucursales—, o miembros de las juntas directivas de los establecimientos de crédito.

Parágrafo. La inhabilidad prevista en el literal d) de este artículo, no se aplicará a quien haya actuado en el año anterior a su elección como representante legal del Banco de la República.”

El artículo 31 de la Ley 31 de 1992 (Artículo 32 del Decreto 2520 de 1993) establece: “De las incompatibilidades de los miembros de la Junta Directiva. Los miembros de la Junta Directiva no podrán:

a) Ejercer su profesión y ningún otro oficio durante el período del ejercicio del cargo, excepción hecha de la cátedra universitaria.



b) Celebrar contratos con el Banco, por sí o por interpuesta persona o en nombre de otro, ni gestionar ante él negocios propios o ajenos, durante el ejercicio de su cargo, ni dentro del año siguiente a su retiro.

c) En ningún tiempo, intervenir en asuntos de carácter particular y concreto que hubiere tramitado durante el desempeño de sus funciones y en relación con su cargo.

d) Intervenir en ningún momento en actividades de proselitismo político o electoral, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio.

e) Ser representante legal, director o accionista de cualquier institución sometida a la inspección y vigilancia de las Superintendencias Bancaria o de Valores con una participación superior al 10% del capital suscrito, durante el ejercicio de su cargo.

f) Quienes hayan ejercido en propiedad el cargo de miembro de la Junta, no podrán ser representantes legales, ni miembros de Junta Directiva -excepto del propio BR-, de cualquier institución sometida a la vigilancia de las Superintendencias Bancarias o de Valores, sino un año después de haber cesado en sus funciones.

g) Los miembros de dedicación exclusiva de la Junta Directiva del Banco de la República no podrán desempeñar, durante el período para el cual fueron elegidos, los cargos de Ministro, Director de Departamento Administrativo o Embajador. En caso de renuncia se mantendrá esta incompatibilidad durante un (1) año después de haber cesado en sus funciones.

Parágrafo 1°. No queda cobijado por las incompatibilidades del presente artículo, el uso de los bienes o servicios que el Banco ofrezca al público o a sus funcionarios o trabajadores en igualdad de condiciones.

Parágrafo 2°. Las incompatibilidades previstas en los literales b) y e) de este artículo, no se aplicarán al Ministro de Hacienda y Crédito Público cuando por atribución legal actúe en nombre de la Nación o por mandato de la misma deba ser representante legal o director de cualquier institución sometida a la vigilancia de las Superintendencias Bancaria o de Valores.

Tampoco se aplicará al Gerente General del Banco de la República el literal e) del presente artículo, respecto de su participación en la Junta Directiva del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras”.

17 El artículo 51 del Decreto 2520 de 1993 establece: “Inhabilidades. No podrá ser contratado por el Banco de la República la persona que se encuentre bajo las siguientes inhabilidades:

1. Quienes tengan vínculo por matrimonio o unión permanente con cualquier funcionario o trabajador del Banco.

2. Quienes tengan vínculo de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, con cualquier funcionario o trabajador del Banco”.

El artículo 52 del Decreto 2520 de 1993 establece: “Incompatibilidades. Los trabajadores del Banco tienen las siguientes incompatibilidades:

1. No podrán durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su retiro, celebrar por sí ni por interpuesta persona, contrato alguno con el Banco, ni gestionar ante él negocios propios ni ajenos. Exceptúense de esta prohibición todos aquellos actos y contratos que se deriven necesariamente de la relación de trabajo. Tampoco se aplicará en los casos de utilización de servicios que el Banco ofrece al público, bajo condiciones comunes a todos los que lo soliciten.

2. No podrán en ningún tiempo, intervenir en asuntos de carácter particular y concreto que hubieren tramitado durante el desempeño de sus funciones y en relación con su cargo”.

18 El artículo 122 de la Constitución Política establece: “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente

SOSTENIBILIDAD





se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.

Sin perjuicio de las demás sanciones que establezca la ley, no podrán ser inscritos como candidatos a cargos de elección popular, ni elegidos, ni designados como servidores públicos, ni celebrar personalmente, o por interpuesta persona, contratos con el Estado, quienes hayan sido condenados, en cualquier tiempo, por la comisión de delitos que afecten el patrimonio del Estado o quienes hayan sido condenados por delitos relacionados con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales, delitos de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior.

Tampoco quien haya dado lugar, como servidor público, con su conducta dolosa o gravemente culposa, así calificada por sentencia ejecutoriada, a que el Estado sea condenado a una reparación patrimonial, salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño.

Parágrafo. Los miembros de los grupos armados organizados al margen de la ley condenados por delitos cometidos por causa, con ocasión o en relación directa o indirecta con el conflicto armado, que hayan suscrito un acuerdo de paz con el Gobierno o se hayan desmovilizado individualmente, siempre que hayan dejado las armas, se hayan acogido al marco de justicia transicional aplicable en cada caso, entre estos la Jurisdicción Especial para la Paz en los términos de este acto legislativo y no hayan sido condenados por delitos dolosos posteriores al acuerdo de paz o a su desmovilización, estarán habilitados para ser designados como empleados públicos o trabajadores oficiales cuando no estén efectivamente privados de su libertad, bien sea de manera preventiva o en cumplimiento de la sanción que les haya sido impuesta y para celebrar personalmente, o por interpuesta persona, contratos con el Estado. Las personas a las que se refiere el presente artículo no quedarán inhabilitadas para el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

La anterior disposición aplicará igualmente a los miembros de la Fuerza Pública que se sometan a la Jurisdicción Especial para la Paz, quienes podrán ser empleados públicos, trabajadores oficiales o contratistas del Estado, cuando no estén efectivamente privados de su libertad, bien sea de manera preventiva o en cumplimiento de la sanción que les haya sido impuesta, sin perjuicio de la prohibición de reincorporación al servicio activo prevista en la Ley 1820 de 2016 para las situaciones en ella señaladas.

Como aporte a las garantías de no repetición, el Estado colombiano garantizará que los hechos que ocurrieron en el pasado no se repitan, y para ello implementará las medidas referidas en el Acuerdo General de Paz en esta materia. Quienes sean sancionados por graves violaciones de derechos humanos o graves infracciones al derecho Internacional Humanitario, no podrán hacer parte de ningún organismo de seguridad, defensa del Estado, Rama Judicial ni órganos de control".

19 El artículo 127 de la Constitución Política establece: "Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.

A los empleados del Estado que se desempeñen en la Rama Judicial, en los órganos electorales, de control y de seguridad les está prohibido tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio. A los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo se les aplican las limitaciones contempladas en el artículo 219 de la Constitución. Los empleados no contemplados en esta prohibición solo podrán participar en dichas actividades y controversias en las condiciones que señale la Ley Estatutaria.

La utilización del empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política constituye causal de mala conducta".

20 El artículo 128 de la Constitución Política establece: "Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.



Entiéndese por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas”.

21 El artículo 129 de la Constitución Política establece: *“Los servidores públicos no podrán aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros u organismos internacionales, ni celebrar contratos con ellos, sin previa autorización del gobierno”.*

Esta norma abarca distinciones de carácter inmaterial como un diploma o una condecoración, o con contenido económico o material representado en vinculación de carácter laboral, o el beneficio o premio relacionado con una actuación concreta, a lo cual se refiere el término “recompensa”. El impedimento también se impone para celebrar contratos con gobiernos extranjeros u organismos internacionales, sin autorización previa del Gobierno Nacional.

22 Previsto en el artículo 8 de la Ley 80 de 1993.

23 El artículo 110 de la Constitución Política establece: *“Se prohíbe a quienes desempeñan funciones públicas hacer contribución alguna a los partidos, movimientos o candidatos, o inducir a otros a que lo hagan, salvo las excepciones que establezca la ley. El incumplimiento de cualquiera de estas prohibiciones será causal de remoción del cargo o de pérdida de la investidura”.*

24 El artículo 127 de la Constitución Política establece: *“Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.*

A los empleados del Estado que se desempeñen en la Rama Judicial, en los órganos electorales, de control y de seguridad les está prohibido tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio. A los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo se les aplican las limitaciones contempladas en el artículo 219 de la Constitución.

Los empleados no contemplados en esta prohibición solo podrán participar en dichas actividades y controversias en las condiciones que señale la Ley Estatutaria.

La utilización del empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política constituye causal de mala conducta”.

25 Respecto del artículo 127 de la Constitución, ver: Corte Constitucional. Sentencia C-794 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo) y Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto del 3 de diciembre de 2013. Radicado: 11001-03-06-000-2013-00534-00. Magistrado ponente: Álvaro Namén Vargas.

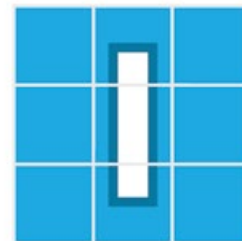
26 Los numerales 39 y 40 del artículo 38 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numerales 1 y 2 del artículo 60 de la Ley 1952 de 2019) establecen: *“Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...) 39. Utilizar el cargo para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley. 40. Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista”.*

27 <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79874>

28 Con fundamento en las normas legales, en la Directiva No. 008 del 17 de junio de 2019, la Procuraduría General de la Nación precisó que además de las conductas descritas, los servidores públicos deben abstenerse de:

- Utilizar el cargo para favorecer o respaldar causas políticas de aspirantes a cargos de elección popular.
- Usar su empleo como medio de presión sobre los ciudadanos para favorecer una determinada causa o campaña.
- Usar la capacidad contractual del Estado o sus instituciones para influir en favor de una causa política.
- Realizar o propiciar eventos o reuniones institucionales para patrocinar apariciones o causas de personas con aspiraciones electorales o políticas.

INTEGRIDAD





- Presionar a particulares, subalternos o contratistas a respaldar una causa o campaña política, o influir en procesos electorales de carácter político partidista, o ejercer influjo sobre jurados de votación.
- Ejercer sus competencias para inclinar de forma ilegítima la actuación del Estado a favor de una determinada corriente o movimiento político.
- Hacer contribuciones financieras a los partidos, movimientos o candidatos, o inducir a otros a que lo hagan, salvo los miembros de las corporaciones públicas de elección popular quienes podrán hacer aportes voluntarios.
- Favorecer una causa política o presionar a otros a respaldarlas, por parte de particulares que ejerzan funciones públicas y/ o manejen recursos públicos.
- Emplear medios de comunicación oficial para promover causas políticas.

29 *“Por medio de la cual se reglamenta la elección de Presidente de la República, de conformidad con el artículo 152 literal f) de la Constitución Política de Colombia, y de acuerdo con lo establecido en el el Acto Legislativo 02 de 2004, y se dictan otras disposiciones.”*

30 El numeral 1 del artículo 38 de la Ley 996 de 2005 establece que a los servidores públicos les está prohibido: *“1. Acosar, presionar, o determinar, en cualquier forma, a subalternos para que respalden alguna causa, campaña o controversia política.”* Adicionalmente, establece que les está prohibido: *“(…) 5. Aducir razones de “buen servicio” para despedir funcionarios de carrera.”*

31 Al respecto, ver la Ley 190 de 1995, el Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que recopiló en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2, las disposiciones reglamentarias de la declaración de bienes y rentas e informe de actividad económica; y el Decreto 484 de 2017, que introdujo modificaciones a aquel.

32 El numeral 11 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 11 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...) 11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación”.*

33 La Corte Constitucional declaró la constitucionalidad condicionada de esta norma en la Sentencia C-728 de 2000 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz). En este sentido, la Corte expresó que la norma es constitucional bajo *“(…) el entendido de que la investigación disciplinaria acerca del reiterado e injustificado incumplimiento de las obligaciones del servidor público sólo podrá iniciarse con base en sentencias proferidas por las respectivas jurisdicciones, en las que se declare que el funcionario no ha dado cumplimiento oportuno a sus obligaciones legales”.*

34 Al respecto, ver las sentencias C-728 de 2000 y C-949 de 2002, proferidas por la Corte Constitucional. En estas sentencias la Corte manifiesta lo siguiente: *“El fin de la norma bajo examen es el de garantizar que los servidores públicos respondan al modelo del ciudadano cumplidor de sus obligaciones legales y que no lesionen la imagen pública del Estado. Detrás de este objetivo pueden encontrarse varias razones: por un lado, que los funcionarios son la representación más visible del Estado y se espera que sus actuaciones concuerden con las visiones que se proponen acerca de la colectividad política y del papel de cada uno de los asociados dentro de ella; por otro lado, que los servidores públicos son los encargados de realizar las actividades estatales en beneficio de los ciudadanos y que, en consecuencia, deben brindar con su vida personal garantía de que en el desarrollo de sus labores responderán a los intereses generales de la comunidad; de otra parte, que, en la medida de lo posible, los servidores públicos estén liberados de los inconvenientes y los trastornos que generan las continuas reyertas y desavenencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones privadas, de manera que puedan dedicarse de lleno a sus labores y que no involucren a las entidades estatales en esos conflictos; y, finalmente, que los funcionarios no se amparen en su calidad de servidores del Estado para cometer desafueros, bajo el entendido de que su condición infunde temor en los afectados por sus decisiones”.*

35 El numeral 21 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 22 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Deberes. Son deberes de todo servidor*



público: (...) 21. *vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados*".

36 El numeral 22 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 23 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) establece: *"Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 22. responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización"*.

37 El numeral 13 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 12 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019) establece: *"Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido (...) 13. "Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que han llegado a su poder por razón de sus funciones"*.

38 La reglamentación interna del BR establece que los recursos tecnológicos que el Banco pone a disposición de las personas que le prestan sus servicios, para la ejecución de sus funciones son de propiedad del Banco. El BR permite uso limitado (consumo de recursos y tiempo laboral) y razonable de estos para asuntos de carácter personal, siempre y cuando no se comprometa la confidencialidad y seguridad en general de la información del Banco, el cumplimiento de los deberes y obligaciones laborales de cada uno de los empleados y/o contratistas, la disponibilidad de los recursos, la seguridad de la infraestructura tecnológica del Banco ni la efectividad y oportunidad de los servicios prestados al resto del Banco o sus clientes.

39 El numeral 43 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 5 del artículo 62 de la Ley 1952 de 2019) establece: *"Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...) 43. Causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas"*.

40 El numeral 21 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 18 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019) dispone: *"Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...) 21. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas"*.

41 El numeral 5 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 6 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) establece: *"Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos"*.

42 El artículo 292 del Código Penal establece: *"Destrucción, supresión u ocultamiento de documento público". El que destruya, suprima u oculte total o parcialmente documento público que pueda servir de prueba, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.*

Si la conducta fuere realizada por un servidor público en ejercicio de sus funciones, se impondrá prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento ochenta (180) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término.

Si se tratare de documento constitutivo de pieza procesal de carácter judicial, la pena se aumentará de una tercera parte a la mitad."

43 El artículo 29 de la Ley 1712 de 2014 establece: *"Responsabilidad Penal. Todo acto de ocultamiento, destrucción o alteración deliberada total o parcial de información pública, una vez haya sido objeto de una solicitud de información, será sancionado en los términos del artículo 292 del Código Penal"*.

44 El incumplimiento de los deberes, las políticas y los estándares de seguridad de la información establecidos por el BR, conlleva a que la Dirección General de Tecnología del Banco pueda suspender el acceso a los recursos informáticos, en coordinación con el Director del Departamento o Unidad o el Director General o el Subgerente o Gerente de la Sucursal correspondiente, según sea el caso, quien determinará, además, si por dicha

RESPECTO





conducta debe darse traslado a la Unidad de Control Disciplinario Interno del Banco, a fin de que se determine la posible ocurrencia de una falta disciplinaria.

45 El artículo 15 de la Constitución Política dispone: *“Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.*

En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución.

La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley.

Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley.”

46 La Ley 1581 de 2012 fue reglamentada parcialmente por los decretos 1377 de 2013 y 886 de 2014, los cuales fueron posteriormente incorporados en el Decreto 1074 de 2015, *“Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo”.*

47 Esta ley fue reglamentada parcialmente por los decretos 1377 de 2013 y 886 de 2014, incorporados en el Decreto 1074 de 2015, y por los decretos 1759 de 2016 y 1115 de 2017.

48 El numeral 4 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 5 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 4. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos”.*

49 Según el literal c) del artículo 6 de la Ley 1712 de 2014, la información pública clasificada es aquella información que estando en poder o custodia del BR, pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una persona natural o jurídica, por lo que su acceso podrá ser denegado o exceptuado, siempre que se trate de las circunstancias legítimas y necesarias en relación con los derechos particulares o privados consagrados en el artículo 18 de la Ley 1712 de 2014.

50 Según el literal d) del artículo 6 de la Ley 1712 de 2014, la información pública reservada es aquella que estando en poder o custodia del BR es exceptuada de acceso a la ciudadanía por daño a intereses públicos y bajo cumplimiento de los requisitos consagrados en el artículo 19 de la Ley 1712 de 2014.

51 El numeral 25 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 26 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio”.*

52 El numeral 6 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 7 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”.*

53 El numeral 7 del artículo 37 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 7 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”.*

54 El numeral 6 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numerales 6 y 19 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...) 6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos”.*

55 El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 establece: *“Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta*



persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.

56 Al respecto, consultar la Adición al Reglamento de Trabajo. Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución. La inserción del Capítulo Adición se ordenó por el Ministerio de la Protección Social mediante Auto 2740 del 22 de diciembre de 2006. En el artículo 3 de la Adición al Reglamento de Trabajo se establece el procedimiento interno, que garantiza la confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, para la búsqueda de solución de las conductas que puedan configurar acoso laboral.

57 Conforme con el Manual de Convivencia del BR, por “situación no convivente” se entiende: “aquellas actitudes, circunstancias o hechos en los que se causa daño a la dignidad humana, en términos de maltrato, entorpecimiento de la actividad laboral, arbitrariedad, discriminación, ultraje, hostigamiento y, en general, conductas contrarias al buen trato.”

58 La Ley 1712 de 2014 fue reglamentada mediante el Decreto 103 de 2015, el cual fue posteriormente incorporado en el Decreto Reglamentario Único 1081 de 2015.

59 Según el literal b) del artículo 5 de la Ley 1712 de 2014, sus disposiciones serán aplicables a los órganos, organismos y entidades estatales independientes o autónomos y de control.

60 Ver el literal b) del artículo 6 de la Ley 1712 de 2014.

61 Según el literal c) del artículo 6 de la Ley 1712 de 2014, la “información pública clasificada” es aquella información que estando en poder o en custodia de un sujeto obligado en su calidad de tal, pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una persona natural o jurídica, por lo que su acceso podrá ser negado o exceptuado, siempre que se trate de las circunstancias legítimas y necesarias y los derechos particulares o privados consagrados en el artículo 18 de la misma ley. Esta información se considera clasificada por un periodo de tiempo ilimitado.

62 Según el literal d) del artículo 6 de la Ley 1712 de 2014, la “información pública reservada” es aquella información que estando en poder o en custodia de un sujeto obligado en calidad de tal, es exceptuada de acceso a la ciudadanía por daño a intereses públicos y bajo

OBJETIVIDAD





cumplimiento de la totalidad de los requisitos consagrados en el artículo 19 de la ley. De acuerdo con la Ley 1712 de 2014, la reserva de esta información no deberá extenderse por un período mayor a 15 años, y procede cuando su acceso ponga en riesgo o afecte, entre otros asuntos a que se refiere el artículo 19 de la misma, la estabilidad macroeconómica y financiera del país y la prevención e investigación de las faltas disciplinarias.

63 Esta resolución está disponible en el siguiente enlace:

<http://www.banrep.gov.co/es/instrumentos-gestion-informacion-jdbr>

64 El numeral 24 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 25 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) establece: *"Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley"*.

65 En la Circular Reglamentaria Externa Operativa y de Servicios DCEF-355 se establece el procedimiento para presentar una denuncia y los aspectos relacionados con su gestión y respuesta por parte del BR.

66 Al respecto, ver el numeral 3 de la Circular Reglamentaria Externa Operativa y de Servicios-DCEF-355, en la que se relacionan los canales oficiales de comunicación y horarios hábiles de atención para el recibo, radicación y respuesta oportuna de las comunicaciones recibidas por el BR, lo cual incluye peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, felicitaciones y denuncias.

67 El artículo 83 de la Constitución Política establece que *"[l]as actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas"*. De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional ha manifestado: *"(...) la jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una "persona correcta (vir bonus)"*. Al respecto ver, entre otras, la sentencia C- 1194 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

68 No reportar estas situaciones puede dar lugar a sanciones disciplinarias. Al respecto, ver el numeral 17 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 1 del artículo 56 de la Ley 1952 de 2019) que dispone: *"Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...) 17. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quien concorra causal de inhabilidad, incompatibilidad, o conflicto de intereses"*.

Adicionalmente, respecto de este asunto debe tenerse en cuenta que el artículo 454 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal) establece: *"Fraude a Resolución Judicial o Administrativa de Policía. El que por cualquier medio se sustraiga al cumplimiento de obligación impuesta en resolución judicial o administrativa de policía, incurrirá en prisión de uno (1) a cuatro (4) años y multa de cinco (5) a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes"*.

69 Sobre la inhabilidad sobreviniente, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en Concepto del 28 de febrero de 2008, con ponencia de Luis Fernando Álvarez Jaramillo (Radicación No. 1.879), manifestó: *"(...) "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"*.

70 El artículo 38 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: Artículos 41 y 42 de la Ley 1952 de 2019) dispone: *"Otras Inhabilidades. También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:*

1. Además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político.



2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.

3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.

4. Haber sido declarado responsable fiscalmente.

Parágrafo 1o. Quien haya sido declarado responsable fiscalmente será inhábil para el ejercicio de cargos públicos y para contratar con el Estado durante los cinco (5) años siguientes a la ejecutoria del fallo correspondiente. Esta inhabilidad cesará cuando la Contraloría competente declare haber recibido el pago o, si este no fuere procedente, cuando la Contraloría General de la República excluya al responsable del boletín de responsables fiscales.

Si pasados cinco años desde la ejecutoria de la providencia, quien haya sido declarado responsable fiscalmente no hubiere pagado la suma establecida en el fallo ni hubiere sido excluido del boletín de responsables fiscales, continuará siendo inhábil por cinco años si la cuantía, al momento de la declaración de responsabilidad fiscal, fuere superior a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por dos años si la cuantía fuere superior a 50 sin exceder de 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por un año si la cuantía fuere superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes sin exceder de 50, y por tres meses si la cuantía fuere igual o inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Parágrafo 2o. Para los fines previstos en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política a que se refiere el numeral 1 de este artículo, se entenderá por delitos que afecten el patrimonio del Estado aquellos que produzcan de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público.

Para estos efectos la sentencia condenatoria deberá especificar si la conducta objeto de la misma constituye un delito que afecte el patrimonio del Estado”.

Al respecto, ver también los artículos 102 a 107 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y el Capítulo IV del Título IV de la Parte I de la Circular Básica Jurídica (Circular Externa 007 de 1996, reexpedida mediante la Circular Externa 029 de 2014 de la Superintendencia Financiera de Colombia).

71 El artículo 53 del Decreto 2520 de 1993 señala: “Dedicación Exclusiva. Los trabajadores del Banco se obligan a prestar sus servicios exclusivamente a éste; por tanto, no podrán comprometerse fuera de él en ninguna actividad. Se exceptúan las actividades de tipo docente que con autorización previa del Banco, adelanten o puedan adelantar los trabajadores, las cuales en ningún caso podrán exceder de una sola cátedra y máximo cinco horas semanales”. Por otra parte, el numeral 27 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 23 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019) establece: “Artículo 35. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...) “27. Ejercer la docencia, dentro de la jornada laboral, por un número de horas superior al legalmente permitido”.

72 El literal a) del artículo 31 de la Ley 31 de 1992 señala: “De las incompatibilidades de los miembros de la Junta Directiva. Los miembros de la Junta Directiva no podrán: a) Ejercer su profesión y ningún otro oficio durante el período del ejercicio del cargo, excepción hecha de la cátedra universitaria”.

73 El artículo 53 del Decreto 2520 de 1993 señala: “Dedicación Exclusiva. Los trabajadores del Banco se obligan a prestar sus servicios exclusivamente a éste; por tanto, no podrán comprometerse fuera de él en ninguna actividad. Se exceptúan las actividades de tipo docente que con autorización previa del Banco, adelanten o puedan adelantar los trabajadores, las cuales en ningún caso podrán exceder de una sola cátedra y máximo cinco horas semanales”.

INCLUSIÓN





74 El numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 12 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) dispone: *“Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”*.

75 Corte Constitucional. Sentencia T-1232 de 2003 (M.P. Jaime Araújo Rentería).

76 Al respecto, el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 12 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) dispone: *“Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”*

77 El artículo 420 del Código Penal consagra el delito de Utilización Indevida de Información Oficial Privilegiada. Este artículo dispone: *“Utilización Indevida de Información Oficial Privilegiada. El servidor público que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea éste persona natural o jurídica, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público”*.

78 El numeral 22 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 4 del artículo 56 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...) 22. Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de dos (2) años después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual prestó sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismos al que se haya estado vinculado.*

Esta prohibición será indefinida en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor conoció en ejercicio de sus funciones.

Se entiende por asuntos concretos de los cuales conoció en ejercicio de sus funciones aquellos de carácter particular y concreto que fueron objeto de decisión durante el ejercicio de sus funciones y de los cuales existe (sic) sujetos claramente determinados”..

79 El artículo 53 del Decreto 2520 de 1993 señala: *“Dedicación Exclusiva. Los trabajadores del Banco se obligan a prestar sus servicios exclusivamente a éste; por tanto, no podrán comprometerse fuera de él en ninguna actividad. Se exceptúan las actividades de tipo docente que con autorización previa del Banco, adelanten o puedan adelantar los trabajadores, las cuales en ningún caso podrán exceder de una sola hora cátedra y máximo cinco horas semanales”*. El Manual de Gestión Humana, contenido en la Circular Reglamentaria Interna-DGGH-209, en el Asunto 4, Jornada de Trabajo, numeral 4.20, establece que *“(...) la autorización previa para ejercer la docencia corresponde otorgarla al Gerente de la Sucursal o Agencia, Director o cargos de nivel superior a éste, según corresponda, quien podrá disponer que se compense el tiempo de los permisos otorgados para ejercer dicha actividad. Para los empleados que trabajan en Bogotá y sus Sucursales Adscritas, el documento con la respectiva autorización será remitido al Departamento de Servicios de Gestión Humana, para conocimiento y archivo. Para los empleados que trabajan en las Sucursales Regionales y sus adscritas deberán remitir el respectivo documento a las Sucursales Regionales (...)”*.

80 Por ejemplo, asociaciones sindicales.

81 Por ejemplo, el Comité de Convivencia Laboral (CCL).

82 En los casos señalados la participación está autorizada porque (i) así lo indica la ley; (ii) tal participación hace parte de las funciones o actividades propias del cargo; o (iii) tal participación deriva del ejercicio de un derecho que otorga la condición de empleado del BR.

83 El numeral 3 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 3 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019) establece: *“Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...) 3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios”*.

84 El numeral 8 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (concordancia: numeral 9 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019) dispone: *"Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...) 8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho"*.

EFICIENCIA



#NuestrosValores

