

17-11-2020

# MANUAL ANTICORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DE SOBORNO TRANSNACIONAL

Declaración de identidad sindical:  
“Compartimos una cultura basada en  
la ética, sustentada en principios y  
valores que conducen por el camino  
de la integridad y la transparencia”.



**CENTRAL  
UNITARIA DE  
TRABAJADORES DE  
COLOMBIA**



## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	4
INTRODUCCIÓN .....	5
1 ALCANCE .....	6
2 OBJETIVOS DEL MANUAL .....	7
2.1 Objetivo General .....	7
2.2 Objetivos Específicos .....	7
3 MARCO NORMATIVO .....	8
3.1 Normas y estándares internacionales sobre anticorrupción .....	8
3.2 Normas Nacionales .....	8
3.3 Impacto de la corrupción en el entorno de los negocios .....	9
3.3.1 Impacto Operativo: .....	9
3.3.2 Impacto Legal: .....	9
3.3.3 Impacto Reputacional: .....	9
4 MARCO TEÓRICO .....	10
4.1 Conceptos básicos previos .....	10
5 ROLES Y RESPONSABILIDADES .....	14
5.1 Comité Ejecutivo Nacional y sus Departamentos .....	14
5.2 Grupo de Cumplimiento .....	14
5.3 Empleados .....	15
5.4 Auditoría Interna .....	16
5.5 Revisoría Fiscal .....	17
6 IMPLENTACION DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS .....	18
6.1 Aplicación de Principios .....	18
6.2 Lineamientos del Programa de Ética Sindical .....	19
6.2.1 Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo .....	19
6.2.2 Política Antisoborno y Anticorrupción. ....	19
6.2.3 Consumo de alcohol y drogas ilícitas .....	20
6.2.4 Soborno y soborno trasnacional o internacional .....	22
6.2.5 Prevención de actos incorrectos y de fraude .....	23

6.2.6	Acoso y discriminación .....	24
6.2.7	Conflicto de intereses .....	25
6.2.8	Confidencialidad y seguridad de la información .....	26
6.2.9	Medio ambiente .....	27
6.2.10	Obsequios y atenciones .....	27
7	PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ACTOS DE CORRUPCIÓN.....	28
8	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.....	30
8.1	Pagos de Facilitación (Soborno) .....	30
8.1.1	El oficial de cumplimiento deberá cumplir los siguientes requisitos:..	31
8.1.2	Consulte la Política de Antisoborno y Anticorrupción. ....	32
8.1.3	Soborno Transnacional.....	32
8.2	Actos Constitutivos de Concusión Privada.....	34
8.3	Tráfico de Influencias .....	35
8.4	Falsificación de Documentos .....	35
8.5	Cohecho Aparente .....	35
8.6	Interés Indevido en la Celebración de Contratos .....	35
8.7	Utilización Indevida de Información Privilegiada .....	35
9	METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, MEDICIÓN CONTROL Y MONITOREO DEL RIESGO.....	37
9.1	Objetivos .....	37
9.2	Alcance .....	37
10	SANCIONES .....	38
10.1	SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR SOBORNO TRANSNACIONAL 38	
11	CAPACITACIÓN.....	39
11.1	Reglas para la conservación de documentos .....	39

## **PRESENTACIÓN**

El presente manual recopila información relacionada con las normas y procedimientos que regirán el desarrollo de los procesos requeridos en la prevención de la corrupción en cumplimiento de la Ley Antisoborno 1778 de 2016 por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y demás normas aplicables en materia de lucha contra la corrupción. En este manual, se establecen los lineamientos generales que debe adoptar la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, (en adelante CUT) en relación con el programa anticorrupción. Las políticas que se adoptan permitirán el eficiente, efectivo y oportuno funcionamiento del programa y se traducen en reglas de conducta y procedimientos que orientan la actuación de los colaboradores o trabajadores de la CUT. El contenido de este documento debe ser conocido por todos los directivos, afiliados, miembros de comités, proveedores y trabajadores que intervienen directa o indirectamente en el desarrollo de los diferentes procesos de la CUT y será responsabilidad del representante legal y del Comité Ejecutivo Nacional, coordinar la realización de las actividades de divulgación y auto capacitación con el fin de garantizar su fiel cumplimiento. En el entendido de que es una obligación de la CUT respaldar las medidas de control que en torno al tema se establezcan, se consideró necesario difundir no sólo las normas y procedimientos inherentes al mismo sino también, como anexos, algunos documentos conceptuales y normativos que lo complementan.

El Manual aplicará para todos los departamentos de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en particular a los siguientes:

Comité Ejecutivo Nacional, Presidencia, Primera Vicepresidencia, Segunda Vicepresidencia, Fiscal Nacional, Secretaría General, Finanzas y Tesorería, Recursos Naturales, Educación y Formación, Departamento de Organización, Departamento de Asuntos Jurídicos, Departamento de Relaciones Internacionales, Departamento de Derechos Humanos, Departamento de la Mujer Trabajadora, Departamento de la Juventud, Departamento de Investigaciones y Proyectos, Departamento de Relaciones con Campesinos, Departamento de Empresas Transnacionales, Departamento de Comunicaciones, Departamento de Sectores Sociales, Departamento de Negociación Colectiva y Departamento de Seguridad Social.

## INTRODUCCIÓN

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, está comprometida en cumplir las leyes locales, internacionales y adoptar los estándares nacionales e internacionales, que rigen la transparencia ética y legal de las organizaciones sindicales y en particular las que corresponden a este tipo de organizaciones.

El propósito de este manual es orientar y transmitir a las contrapartes que están relacionadas con la CUT: empleados, afiliados, proveedores, representante legal, Comité Ejecutivo Nacional, Departamentos de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, y/o aquellas personas que se relacionan indirectamente, que en lo concerniente a los negocios y transacciones con y en la CUT, se hacen con las mejores prácticas del mercado, en un marco de ética y transparencia legal. La CUT "NO TOLERA", ninguna forma de transacción, acuerdo, considerado como corrupción, soborno o fraude.

La Política de Transparencia, Ética Sindical y Anticorrupción, está regida por los principios y directrices establecidas en el CÓDIGO DE ÉTICA SINDICAL, con el propósito de proveer una alineación de los principios de organización y destinados a prevenir los delitos relacionados con soborno transnacional que deben ser controlados por la CUT.

## 2 ALCANCE

Este manual es aplicable a todos los procesos en los que se presenten factores de riesgo de corrupción y está dirigido a todas las contrapartes de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en su sede principal y en las oficinas Regionales. En particular aplicará a su Comité Ejecutivo Nacional y a todos sus departamentos, en concordancia con el estatuto vigente de la entidad lo mismo que a todas las partes interesadas como ya se señaló en la presentación del Manual y se precisa a continuación.

Para efectos de este manual, quienes involucran un factor de riesgo de corrupción y sobre quienes se determinan los presentes lineamientos, están señalados con precisión de la siguiente forma:

- a. Proveedores y contratistas
- b. Afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- c. Instituciones Nacionales o Internacionales
- d. Filiales, del orden local, regional, nacional e internacional
- e. Empleados
- f. Cualquier otra persona que tenga relación de las actividades de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.

Estas directrices están diseñadas para ayudar no sólo a los colaboradores sino a todas las personas que tengan relación con las diferentes actividades que adelanta la CUT, con el propósito de cumplir los estándares anticorrupción señalados en las normas nacionales e internacionales.

## **3 OBJETIVOS DEL MANUAL**

### **3.1 Objetivo General**

Establecer las directrices y lineamientos generales que garanticen el cumplimiento de los mecanismos de prevención, detección y reporte de actos de corrupción que puedan presentarse en la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, su Comité Ejecutivo Nacional, sus diferentes departamentos y en las diferentes dependencias y oficinas que tenga la CUT, dentro del territorio colombiano o en el extranjero.

Con el cumplimiento de este manual se espera afianzar la cultura corporativa anticorrupción basada en el principio de transparencia e integridad establecido en el Código de Ética Sindical “Compartimos una cultura basada en la ética sustentada en principios y valores que conducen por el camino de la integridad y la transparencia”.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Definir las estrategias de apoyo a la lucha contra la corrupción a desarrollar por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- Identificar los procesos o áreas más susceptibles o vulnerables frente al riesgo de corrupción, estableciendo las conductas en las que pueden incurrir e incorporar las acciones preventivas en los respectivos mapas de riesgos acorde con la metodología implementada por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- Detectar y atacar las causas estructurales que favorecen la existencia del fenómeno de la corrupción, fortalecer la cultura de transparencia y los comportamientos éticos de los colaboradores, clientes internos, externos y en general todas las partes interesadas.
- Administrar y mitigar los riesgos de fraude o corrupción a través de un efectivo y oportuno proceso de identificación, valoración e implementación de controles antifraude.



## **4 MARCO NORMATIVO**

### **4.1 Normas y estándares internacionales sobre anticorrupción.**

- El marco legal internacional para combatir la corrupción, comienza por la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, CNUCC, la cual entró en vigencia en 2005, así como la Convención Sobre la Lucha Contra el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, que entró en vigencia desde 1999.
- Convención Interamericana Contra la Corrupción - 1977
- Convención de la Unión Africana Sobre la Prevención y Lucha contra la Corrupción - 2003
- Convenio Penal Sobre la Corrupción -1998
- Convenio Civil Sobre Corrupción – Consejo Europeo - 1999
- Política Anticorrupción de la Unión Europea, artículo 29 del Tratado de la Unión Europea.
- Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos, OEA - 1997
- Convención de la Organización de las Naciones Unidas, ONU, contra la Corrupción - 2005
- Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales - 2012.
- Guías sobre programas de cumplimiento relacionadas con la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos ("FCPA")
- Ley anti-soborno del Reino Unido ("UK Bribery Act").

### **4.2 Normas Nacionales**

- Como una de las medidas de anticorrupción, el Gobierno Colombiano, ha celebrado varios acuerdos internacionales, aprobados por el Congreso de la Republica, el último en 2012, con la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, "OCDE", para combatir el cohecho de los servidores públicos extranjeros en transacciones internacionales. Como resultado el Gobierno sancionó la Ley 1778 del 02 de febrero de 2016 (Ley 1778 o Ley Antisoborno), estableciendo un régimen especial para imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional.

- Como mandato, en el artículo 2º de la Ley 1778, establece que la Superintendencia de Sociedades, investigará y sancionará los actos de soborno transnacional que involucren a una persona jurídica domiciliada en Colombia, sujeta o no a vigilancia o control del Estado.
- La Superintendencia de Sociedades, con fundamento en las facultades legales, en especial previstas en los artículos 23 y 36 de la Ley 1778 de 2016, expide la circular reglamentaria 100-00003 del 26 de julio de 2016, estableciendo una guía para las personas jurídicas, para la puesta en marcha del programa de Transparencia y Ética Empresarial. Las principales normas colombianas, se encuentran descritas en el Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000 y Ley 1474 de 2011.

### **4.3 Impacto de la corrupción en el entorno de los negocios**

#### **4.3.1 Impacto Operativo:**

- Pérdidas por deficiencias
- Fallas o inadecuaciones en el recurso humano, procesos, tecnología, infraestructura o por ocurrencia de acontecimientos externos

#### **4.3.2 Impacto Legal:**

- Sanciones
- Indemnizaciones
- Daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales

#### **4.3.3 Impacto Reputacional:**

- Desprestigio, mala imagen, publicidad negativa
- Pérdida de afiliados (as)
- Disminución de ingresos o procesos judiciales

## 5 MARCO TEÓRICO

### 5.1 Conceptos básicos previos

**Afiliados:** son aquellas organizaciones sindicales a las que les han aprobado en las diferentes instancias de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, su afiliación y cumplen con las condiciones de admisión establecidas en el CAPÍTULO VI, artículo 11 del estatuto vigente.

**Altos Directivos:** son las personas naturales o jurídicas, designadas, de acuerdo con el estatuto social o cualquier otra disposición interna de la persona jurídica y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la persona jurídica, trátese de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.

**Auditoría de Cumplimiento:** Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución de Programa de Ética Empresarial.

**Grupo de Cumplimiento:** Grupo de empleados de la Empresa que apoya al Oficial de Cumplimiento en la realización de sus funciones.

**Canales Receptores de Denuncias:** Medios habilitados por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, para recibir denuncias. Se han habilitado los siguientes canales: Línea gratuita a nivel nacional **01-8000-119449**, correo electrónico: anticorrupcion@cut.org.co y la página web: www.cut.org.co

**Cohecho:** El Código Penal Colombiano, define como cohecho al delito que comete un servidor público al recibir o solicitar una dádiva, utilidad o acepte promesa remuneratoria, de forma directa o indirecta a cambio de realizar u omitir un acto relacionado a su cargo, constituyendo un crimen.

La falta de rectitud, buena moral y proceder propio al acceder a la retribución por la acción u omisión de las funciones oficiales, es considerada una conducta punible y se podrían cumplir condenas de 5 a 10 años en prisión.

**Concusión Privada:** La exigencia realizada a un tercero para que este otorgue, prometa u ofrezca dinero o cualquier otro beneficio a cambio de realizar un acto propio de sus funciones o contrario a las mismas.

**Conflicto de interés:** Se presenta cuando en las decisiones o acciones de un colaborador directo o contratista de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, prevalece el interés privado y no el de la CUT. De esta manera esta persona o tercero implicado obtendría una ventaja ilegítima en detrimento de los intereses de la CUT.

**Contratista:** Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una Persona Jurídica o que tenga con esta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Persona Jurídica.

**Corrupción:** Es la voluntad de actuar deshonestamente abusando del poder encomendado por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, a cambio de sobornos o beneficios personales, ya sea de manera directa o indirecta y favoreciendo injustamente a terceros en contra de los intereses de la CUT.

**Debida Diligencia:** Alude, en el contexto de este manual, a la revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es identificar y evaluar los riesgos de soborno transnacional que pueden afectar a una persona jurídica, sus sociedades subordinadas y a los clientes y proveedores.

**Empleado/Colaborador:** Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a una persona jurídica o a cualquiera de sus sociedades subordinadas, a cambio de una remuneración.

**Entidad gubernamental:** Para efectos de esta guía, se entenderán todos los organismos que comprenden el Gobierno Nacional, local o municipal, las empresas comerciales de propiedad del Estado o controladas por el mismo, organismos y agencias internacionales como el Banco Mundial, Cruz Roja Internacional, partidos políticos, entre otros.

**Fraude:** Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza, los cuales no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes y servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.

**Funcionario Gubernamental/Público:** Incluye cualquier persona que trabaje para una entidad gubernamental o que sea considerada como representante gubernamental de acuerdo con las normas legales vigentes del País de origen. También se consideran como tal, los particulares que cumplan una función pública y las personas que obran en nombre y representación de un partido político. De igual forma, los funcionarios de empresas que son propiedad de un Estado o que están controladas por el mismo.

**Manual:** Documento en el cual se incluyen recomendaciones para la adopción de los principios y valores, cuya efectividad le permitirá a cualquier persona jurídica identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos de soborno transnacional.

**Ley FCPA:** Ley de Prevención de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA, por sus siglas en inglés). La FCPA establece que es un delito pagar u ofrecer cualquier cosa de valor, directa o indirectamente a un funcionario gubernamental, para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios impropia o inapropiada.

**Ley 1778 o Ley Anti-Soborno:** Es la Ley 1778 de febrero 2 de 2016.

**Negocio o Transacción Internacional que se realice a través de terceros:** Hace referencia a los negocios o transacciones internacionales que realice una sociedad colombiana a través de un intermediario, contratista, por medio de una sociedad subordinada o de una sucursal que hubiere sido constituida por esa Sociedad, en otro Estado.

**Oficial de Cumplimiento:** Es la persona natural designada por los altos directivos para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Persona Jurídica, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y la protección de datos personales.

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

**Pagos de Facilitación:** Pagos realizados a funcionarios gubernamentales con el fin de asegurar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario, en beneficio personal o empresarial.

**Parte Interesada:** Persona u organización que pueden o se encuentra afectada por decisiones o actividades conjuntas

**Persona Jurídica:** Es una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y en el contexto de este manual, se refiere a las entidades que deberían poner en marcha un Programa de Ética Empresarial. El término Persona Jurídica se refiere, entre otras cosas, a cualquier tipo de sociedad de acuerdo con las leyes colombianas, las entidades que sean consideradas como controlantes en los términos del Artículo Segundo de la Ley Anti-Soborno, las entidades sin ánimo de lucro domiciliadas en Colombia y cualquier otra entidad que sea calificada como persona jurídica, de conformidad con las normas colombianas.

**Políticas de Cumplimiento:** Son las políticas generales que adoptan los altos directivos de una persona jurídica para que esta última pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos relacionados con el Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas.

**Principios:** Tienen como finalidad la puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional.

**Programa de Ética Empresarial:** Son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento.

**Soborno:** Es todo aquello que tenga valor y se ofrezca, prometa o entregue a fin de influir en una decisión de negociar o de darle una ventaja inapropiada o indebida.

**Soborno Transnacional:** acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus empleados, administradores, asociados o contratistas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (ii) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que ese servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

**Servidor Público Extranjero:** Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del Artículo Segundo de la Ley 1778.

**Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional:** Es el sistema orientado a la correcta articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Ética Empresarial y su adecuada puesta en marcha en la Persona Jurídica.

**Transacción Internacional:** Hace referencia a los negocios o transacciones internacionales que realice una sociedad colombiana a través de un intermediario o contratista o por medio de una sociedad subordinada o de una sucursal que hubiere sido constituida en otro estado por esa sociedad.

## 6 ROLES Y RESPONSABILIDADES

### 6.1 Comité Ejecutivo Nacional y sus Departamentos.

Tiene las siguientes responsabilidades frente a la estrategia de combate a la corrupción:

- Establecer las políticas y poner en marcha este manual anticorrupción y prevención del soborno transnacional, lo cual incluye las instrucciones que deban impartirse respecto de la estructuración, ejecución y supervisión de las acciones dirigidas a la prevención efectiva del soborno transnacional.
- Demostrar compromiso con el manual y dar el ejemplo con sus acciones y expresiones para promover una cultura ética y de no tolerancia a los actos de corrupción
- Revisar y recomendar mejoras a procedimientos internos que fortalezcan las acciones para combatir la corrupción en los procesos de su responsabilidad.
- Brindar apoyo y dirección respecto de la implementación del Manual Anticorrupción y Prevención del Soborno Transnacional, en sus áreas de responsabilidad.
- Asegurar la adecuada implementación de controles que mitiguen los riesgos de corrupción.
- Comunicar eventos de corrupción al grupo de cumplimiento o a través de los canales de denuncia habilitados.

### 6.2 Grupo de Cumplimiento: Conformado por el Oficial de Cumplimiento en cabeza del Fiscal de la CUT junto con la Comisión de Administración.

El Grupo de Cumplimiento es el responsable directo de velar por el cumplimiento del presente Manual y tendrá las siguientes funciones:

- Propender por la definición y divulgación del Manual Anticorrupción y Prevención del Soborno Transnacional y otras directrices relevantes para combatir la corrupción, en toda la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- Servir como asesor confiable de la Alta Dirección sobre eventos que puedan representar hechos de corrupción.

- Recomendar a la Alta Dirección medidas preventivas y/o acciones ante organismos competentes (Judiciales y/o disciplinarios) para fortalecer la estrategia anticorrupción.
- Se encarga de la adecuada articulación de las políticas del programa de cumplimiento.
- Presentar a los altos directivos, al menos cada tres meses, informes de su gestión como Oficial de Cumplimiento.
- Dirigir las actividades periódicas de evaluación de los riesgos de soborno transnacional, con empleados seleccionados por él o incluso a través de terceros que para tales efectos contrate la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- Informar a los administradores de la CUT acerca de las infracciones que haya cometido cualquier empleado respecto del Programa de Cumplimiento, para que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo.
- Seleccionar y facilitar el entrenamiento constante de los empleados de la CUT en la prevención del soborno transnacional.
- Apoyar el sistema que ponga en marcha la CUT para recibir denuncias de cualquier persona respecto de un caso de soborno transnacional o de cualquier otra práctica corrupta.
- Ordenar el inicio de procedimientos internos de investigación en la persona jurídica, mediante la utilización de recursos humanos y tecnológicos propios o través de terceros especializados en estas materias, cuando tenga sospechas de que se ha cometido una infracción a la Ley 1778 o al Programa de Cumplimiento.
- Supervisar la adecuada implementación/avance de la estrategia anti-corrupción y reportar hechos significativos a la Dirección Ejecutiva y/o Auditoría.
- Asegurar la adecuada comunicación/divulgación de eventos de corrupción o eventos relevantes.

### **6.3 Empleados**

Corresponden a los empleados las siguientes obligaciones:

- Conocer, comprender y aplicar el Manual Anticorrupción y Prevención del Soborno Transnacional.



- Ejecutar los controles anticorrupción a su cargo y dejar evidencia de su cumplimiento.
- Reportar acciones sospechosas o incidentes relacionados con corrupción.
- Cooperar en las investigaciones de denuncias relacionadas con corrupción que adelanten las autoridades competentes.

#### **6.4 Auditoría Interna**

La Auditoría Interna, de acuerdo con la metodología y su reglamentación interna vigente, tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar los riesgos asociados a cualquier actividad de corrupción y soborno transnacional y la forma en la cual se gestiona por parte de la administración, mediante la aplicación de técnicas incluidas en su metodología de auditoría.
- Informar permanentemente a la administración, a la Junta Directiva y a la Revisoría Fiscal, las debilidades relacionadas con el cumplimiento del Código de Ética Empresarial y del Manual de Anticorrupción y Prevención del Soborno Transnacional, identificadas durante el ejercicio de sus funciones.
- Brindar asesoramiento al Grupo de Cumplimiento en el tratamiento de quejas y denuncias y participar en las investigaciones relacionadas con detrimento patrimonial (con decisión ejecutoriada).
- Mantener personal profesional de auditoría con conocimientos técnicos suficientes, aptitudes, habilidades interpersonales, capacitado y con experiencia, que asegure la fiabilidad, integridad y calidad del resultado de las auditorías realizadas, incluyendo la identificación y análisis de riesgos de fraude y corrupción.
- Dirigir el sistema que ponga en marcha la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, para recibir denuncias de cualquier persona respecto de un caso de soborno transnacional o de cualquier otra práctica corrupta.

## **6.5 Revisoría Fiscal**

Tendrá la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción, así como la presunta realización de delitos contra la administración pública, el orden económico y social o contra el patrimonio económico, que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo, en concordancia con la Ley 1778 del 02 febrero de 2016, Artículo 32.

También deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT. Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos. Para los efectos de este no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales.

Establecer sistemas de control y auditoria, conforme lo determina el Artículo 207 del Código de Comercio y las normas contables aplicables, que le permitan verificar la fidelidad de la contabilidad y asegurarse que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran entre la persona jurídica y sus afiliadas subordinadas, no se oculten.

## 7 IMPLENTACION DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS

### 7.1 Aplicación de Principios

Aplicarán los siguientes principios:

**Principio de Legalidad:** Todas las personas vinculadas a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, están comprometidos en velar por el cumplimiento no solamente de la letra sino del espíritu de la Constitución y de las leyes colombianas. Igualmente, de las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades y las normas y políticas fijadas por la CUT.

**Principio de Honestidad:** En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales y laborales y las practiquen, se puede afirmar que se estará cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, la Empresa y el País y la única forma de hacerlo será guiándose por la senda de un negocio honesto, transparente y legítimo.

Quienes tienen mayor nivel jerárquico y responsabilidad sobre bienes y procesos de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, deben estar más comprometidos con una conducta pródica.

**Principio de la Buena Fe:** Actuar con buena fe, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, por encima del interés particular.

**Principio de Lealtad:** Por lealtad con la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, toda persona debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro colaborador o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la CUT, de sus afiliados (as), usuarios y directivos. Si el empleado prefiere conservar en reserva su identificación para comunicar dicho hecho, puede hacerlo a través de la Línea de Transparencia de la CUT.

**Principio del Interés General y Corporativo:** Nuestras acciones siempre deben estar regidas por el interés general y la gestión a todo nivel debe estar desprovista de cualquier interés económico personal. Las conductas transparentes están exentas de pagos o reconocimientos para quienes las ejerzan.

**Principio de Veracidad:** Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración. La información que expedimos al público en general es veraz y oportuna.

De acuerdo con lo anterior toda persona vinculada a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, por cualquier medio es corresponsable en la adecuada y

correcta aplicación de la Política Integral y de manera especial cuenta con todo el respaldo de la Dirección Ejecutiva de la CUT para obrar en consonancia con los principios declarados en el presente documento.

Desde la Dirección Ejecutiva de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, valoramos y reconocemos el esfuerzo y el compromiso de aquellas personas que obran con rectitud y velan por la probidad de nuestra gestión sindical.

La CUT, acogiendo las buenas prácticas adopta la implementación de sistemas, procedimientos, protocolos y mecanismos de control y reporte, a través de la línea de transparencia, entre otros, con el fin de asegurar la prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

## **7.2 Lineamientos del Programa de Ética Sindical**

Comprende la revisión, el diseño, aprobación, seguimiento, divulgación y capacitación que oriente la actuación de las contrapartes y la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en el Programa de Ética Sindical, el cual deberá constar por escrito y actualizarse cuando se altere el grado de riesgo o la normatividad vigente lo exija.

### **7.2.1 Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo**

Las definiciones deben estar contenidas en el Manual de Políticas, Sistema Integral de Prevención y Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SARLAFT).

**La definición sobre lavado de activos** incluye dinero y bienes. **La financiación del terrorismo** es un delito que aún no está tipificado en el Código Penal y busca destinar bienes o dinero de origen lícito o ilícito para **financiar** actividades **terroristas**.

El **lavado de dinero** es el proceso a través del cual es encubierto el origen de los fondos generados mediante el ejercicio de algunas actividades ilegales o criminales (tráfico de drogas o estupefacientes, contrabando de armas, corrupción, fraude, prostitución, extorsión, piratería y últimamente **terrorismo**).

### **7.2.2 Política Antisoborno y Anticorrupción.**

Operar en un mercado global expone a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, al riesgo de corrupción y soborno. Las estrictas regulaciones contra el soborno y la corrupción exigen una perspectiva consolidada de debida diligencia de terceros en cada etapa de las operaciones. La CUT debe tomar el camino de la inteligencia de

riesgos integral en sus relaciones con afiliados, vendedores y proveedores para respaldar decisiones bien informadas que fortalecen el cumplimiento de las regulaciones globales contra la corrupción y el soborno, como el UK Bribery Act, para fortalecer su programa de cumplimiento de la ley de prácticas corruptas extranjeras (Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)

### **7.2.3 Consumo de alcohol y drogas ilícitas**

La Central Unitaria de Trabajadores, CUT, deberá liderar estrategias que permitan mitigar las posibles afectaciones dentro de su radio de acción en todo el territorio nacional, de estas problemáticas sociales que afectan a todas las comunidades, incluidas las de su propia influencia. Para ello tendrá en cuenta las siguientes recomendaciones de orden mundial y nacional, tanto para el consumo de alcohol como para drogas ilícitas:

La implementación de la política de alcohol en Colombia, está articulada a la Estrategia Mundial de reducción del uso nocivo de alcohol, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud en el año 2010, donde se reconoce que el uso nocivo de alcohol tiene graves repercusiones a la salud pública y es considerado uno de los principales factores de riesgo a nivel mundial.

El riesgo por el consumo nocivo de bebidas alcohólicas varía según las características biológicas del consumidor como la edad y el sexo, así como la situación y contexto en el que se bebe. El consumo nocivo de alcohol trae consecuencias a la salud de la persona que consume, principalmente asociados a enfermedades no transmisibles como el cáncer, lo cual contribuye a la carga de enfermedad del país, pero también daños y consecuencias sociales devastadoras en familias y comunidades, principalmente asociadas a siniestralidad vial y a diferentes tipos de violencia como lesiones personales, riñas y homicidios.

Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente mencionados el Ministerio de Salud y Protección Social en el año 2013, formuló la Estrategia Nacional de respuesta integral al consumo de alcohol la cual orienta y coordina las intervenciones del sector y las intersectoriales para la promoción de la salud y la prevención del consumo nocivo de alcohol con el fin de disminuir los efectos sociales y de salud pública asociados a estos.

La Estrategia Nacional se articula a la Estrategia Mundial en las siguientes diez esferas:

1. Liderazgo, concientización y compromiso.
2. Respuesta de los servicios de salud.
3. Acción comunitaria.
4. Políticas y medidas contra la conducción bajo los efectos del alcohol.

5. Disponibilidad de alcohol.
6. Mercadeo de bebidas alcohólicas.
7. Políticas de precios.
8. Mitigación de las consecuencias negativas del consumo de alcohol y la intoxicación etílica.
9. Reducción del impacto en la salud pública del alcohol ilícito y el alcohol de producción informal.
10. Seguimiento y vigilancia.

Así mismo, en el año 2016 el Ministerio de Salud y Protección Social lideró la formulación participativa e intersectorial de las intervenciones para la prevención del consumo nocivo de alcohol a desarrollar durante los años 2017 – 2021, donde se articulan las metas del Plan Decenal de Salud Pública, con los componentes de fortalecimiento institucional, prevención, tratamiento y reducción de daños y riesgos, propuestos éstos últimos desde el Plan Nacional de promoción de la salud, prevención y atención al consumo de sustancias psicoactivas 2014 – 2021.

El despliegue territorial de la Estrategia Nacional de respuesta integral al consumo de alcohol y de las intervenciones formuladas, se da en el marco de los planes departamentales de drogas, los cuales articulan los componentes de reducción de la oferta y del consumo para dar respuesta integral al fenómeno de las sustancias lícitas e ilícitas. Todas las acciones deben encaminarse a las intervenciones en prevención del consumo nocivo de alcohol según el curso de vida, promoviendo factores de protección o modificando patrones de riesgo asociados a la incidencia o prevalencia de uso de alcohol por parte de poblaciones específicas, así como a los factores asociados a patrones de riesgo de alcohol en población general.

Se aborda entonces, la prevención del consumo de alcohol en madres gestantes y en período de lactancia para la prevención del síndrome de alcoholismo fetal; prevención del consumo de alcohol en niños, niñas y adolescentes como factor de riesgo determinante para su desarrollo; prevención del consumo nocivo de alcohol en jóvenes por ser el grupo etario de mayor consumo con patrón excesivo episódico; prevención del consumo nocivo de alcohol en personas mayores de 18 años y de reducción de daños y riesgos asociados a siniestralidad vial y lesiones de causa externa; y finalmente prevención del consumo de alcohol como factor de riesgo para las enfermedades crónicas no transmisibles.

**Política de Sustancias Psicoactivas.** La resolución 089 de 2019 del Ministerio de Salud señala los siguientes elementos que sustentan tan significativa problemática:

El consumo de sustancias psicoactivas constituye un fenómeno complejo priorizado a nivel nacional que implica diferencias poblacionales y territoriales y que convoca, para su prevención y atención, la acción sectorial e intersectorial. Adicionalmente, demanda la articulación con la Política Nacional de Salud Mental del año 2018 y con los postulados de la Ley Estatutaria de Salud, desde los que

se reconoce la salud como un derecho fundamental, cuyo centro de atención son los sujetos individuales y colectivos: personas, familias y comunidades.

La Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, reconoce la problemática y los efectos que genera en los procesos de desarrollo de personas, familias y comunidades. En los años recientes se sabe que este consumo afecta en particular a la población de niños, adolescentes y mujeres, y por otro lado, la evidencia indica que es mayor la incidencia cuando se sigue un abordaje integral, es decir, cuando se interviene en más de uno de los entornos próximos a las personas.

La comprensión de la Política se plantea desde el análisis de los determinantes sociales de la salud, bajo un marco estratégico centrado en el fortalecimiento de los factores protectores, con el fin lograr un óptimo nivel de salud y bienestar de la población, que tenga en cuenta sus características, necesidades e intereses. La Política se formula basada en la evidencia científica y considerando diversas perspectivas, algunas de ellas objeto de estudio y profundización permanente. A su vez, la implementación sectorial e intersectorial de la presente Política, constituye un compromiso nacional y territorial liderado por este Ministerio, en articulación con la Política Integral para enfrentar el problema de las drogas, bajo la dirección del Ministerio de Justicia.

Finalmente, debe indicarse que constituye una apuesta de política de carácter integral, sostenible, continua y ordenada, orientada a transformar los determinantes sociales, familiares e individuales que favorecen el consumo de sustancias psicoactivas. Esto, a través del fortalecimiento de los factores protectores, procesos de prevención, tratamiento, rehabilitación integral e inclusión social, que aborden de manera transversal la reducción de daños como las acciones que hacen parte de la atención integral y que minimizan la afectación individual y colectiva. Ahora bien, dado que Colombia ha consolidado un marco regulatorio propio para el control del tabaco, sustancia psicoactiva legal, a través del Convenio Marco para el Control del Tabaco, la Ley 1335 de 2009 y demás normas y jurisprudencia concordante, esta Política no incluye ninguna referencia a dicha materia. En todo caso, las personas que consumen sustancias psicoactivas tienen derecho a una atención integral en salud, incluido el Programa Nacional de Cesación de Consumo de Tabaco.

#### **7.2.4 Soborno y soborno trasnacional o internacional**

Dentro de la Política de Ética y Transparencia, es de suma importancia hacer precisiones en relación con el soborno en general y en particular del soborno trasnacional o internacional.

**Soborno.** Soborno es la dádiva con que se soborna y la acción y efecto de sobornar. Se refiere a corromper a alguien con dinero, regalos o algún favor para obtener algo de esta persona.

**El soborno Transnacional o Internacional.** El ordenamiento jurídico creó un procedimiento sancionatorio administrativo cuyo propósito es generar efectos económicos a conductas relacionadas con corrupción en asuntos de contratación pública, bajo el entendido de que las sanciones por imponer afectan directamente la estabilidad comercial de la persona jurídica sancionada y tiene el efecto práctico de retirarla del mercado de compra pública, no solo por la multa por imponer, sino principalmente por la inhabilidad que la acompaña.

En cuanto a las consecuencias para la persona jurídica encontrada responsable, el artículo 5º de la Ley 1778 del 2016, que establece el régimen sancionatorio, consagra “multa de hasta doscientos mil (200.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes”, pero también y quizá con mayor relevancia, “inhabilidad para contratar con el Estado colombiano por un término de hasta veinte (20) años. La inhabilidad para contratar con el Estado iniciará a partir de la fecha en que la resolución sancionatoria se encuentre ejecutoriada. Esta inhabilidad será impuesta a las personas jurídicas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8º de la Ley 80 de 1993”. Se observa de forma positiva, el objetivo de relacionar sanción administrativa con graves efectos económicos en cabeza del contratista incurso en la causal de soborno.

El artículo 31 de la propia Ley 1778 del 2016 no da lugar a dudas y consagra que ante la declaratoria de responsabilidad administrativa de soborno transnacional “La inhabilidad prevista en este literal se extenderá por un término de veinte (20) años”, sin condicionamientos. En este sentido, la inhabilidad de 20 años para estos casos es definida por mandato legal, sin posibilidad de tasarla o desecharla. Esta lectura no solo atiende parámetros legales de hermenéutica, sino que solo así la norma alcanzaría el objetivo disuasivo que persigue.

Como otra consecuencia, la sanción debe publicarse en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica, sin perjuicio que una vez ejecutoriado el acto administrativo, deberá ser inscrito en el registro mercantil del sancionado. Estas medidas tienen como finalidad exponer ante el público los actos de corrupción del sancionado, lo que, sumado a las otras consecuencias, afectará su reputación en los mercados que participa.

La legislación analizada obedece a la tendencia normativa que endurece sanciones desde las diferentes ramas del derecho, siguiendo una línea dura legislativa neopunitivista que busca nutrir de estas el ordenamiento legal, incluidas instituciones y figuras propias del Derecho Administrativo, alejándolas del espacio penal que tradicionalmente las atacaba.

### **7.2.5 Prevención de actos incorrectos y de fraude**

En la Política de Ética y Transparencia se incluyen algunas **acciones no éticas o actos incorrectos** ante el desempeño profesional de los colaboradores e



integrantes de cuerpos directivos de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, que deben evitarse, son: mentir, plagiar y robar o copiar información, aceptar o recibir sobornos, manipular y tergiversar la información, deshonestidad e irresponsabilidad, beneficiarse con la información, desinformar y corrupción, ocultar información, falta de compromiso social y mal manejo de la información, censurar y escribir sin fundamento contra otras personas. De igual manera deben tomarse las medidas necesarias para evitar **el fraude**, como acto ilegal realizado por una o varias de las personas físicas o jurídicas que se encargan de vigilar el cumplimiento de contratos públicos o privados en los ámbitos nacional e internacional para obtener algún provecho perjudicando los intereses de otro o en particular de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.

### 7.2.6 Acoso y discriminación

El Código de Ética Sindical precisa el acoso y la discriminación las siguientes precisiones: pueden darse acoso laboral, acoso cibernético, acoso psicológico, entre los más importantes. Deben tomarse todas las medidas necesarias para evitar caer en estas conductas por parte de directivos y funcionarios de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.

En el año 2006 se expidió la **Ley 1010** para darle un tratamiento legal al acoso laboral, un instrumento normativo que se convirtió en un catálogo de derechos, deberes y sanciones que rige a los trabajadores y empleadores colombianos en esta materia.

La Ley en el artículo 2° define el acoso laboral como *“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”*.

**El acoso cibernético (o ciberacoso)** consiste en utilizar la tecnología para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar a otra persona. Una vez detectados los implicados deberán asumir las sanciones penales que pueden tasarse entre seis (6) meses y dos (2) años.

El **acoso psicológico** siempre conlleva maltrato **psicológico** y abuso emocional. Es un largo proceso donde la persona, siendo sometida progresivamente a la

incertidumbre y a la impotencia, va perdiendo su autoestima y la seguridad en sí misma.

Finalmente la discriminación incluye asuntos relacionados en las anteriores definiciones para señalar que puede darse discriminación en los siguientes aspectos: laboral, de género, política, étnica, religiosa, edad, por condición física, orientación sexual, entre otros.

### **7.2.7 Conflicto de intereses**

Se presenta cuando en las decisiones o acciones de un colaborador directo o contratista de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, prevalece el interés privado y no el de la CUT. De esta manera esta persona o tercero implicado obtendría una ventaja ilegítima en detrimento de los intereses de la CUT.

#### **Política sobre Conflictos de Interés**

La Central Unitaria de Trabajadores, CUT, deberá ser capaz de identificar las posibles situaciones de conflicto de interés que pueden darse dada la naturaleza de su actividad y las particularidades de la organización. Sería recomendable que con cierta frecuencia se revisase si existe o podría existir alguna de estas situaciones para actuar con la mayor diligencia. De producirse conflicto de intereses o derechos entre la CUT y alguno de sus directivos, afiliados o trabajadores, cuya concurrencia le corresponde determinar al Comité Ejecutivo Nacional por mayoría de los asistentes, los afectados no participarán en las decisiones en los siguientes supuestos:

a) Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la CUT y la persona involucrada, su representante, sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive, o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge.

b) Adopción de acuerdos por los que se fije una retribución por los servicios prestados a la CUT.

c) Adopción de acuerdos por los que se entable la acción de responsabilidad contra la persona involucrada. Se equipara al interés personal, al efecto de apreciar la existencia de un conflicto de intereses, el interés de las siguientes personas:

a1) En caso de que se trate de una persona física, el del cónyuge, el de otras personas con quien se esté especialmente vinculado por vínculos de afectividad, el de sus parientes en línea recta sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad, y el de las personas jurídicas en las que se ejerzan funciones de administración o con las que se constituya, directamente o por medio de una persona interpuesta, una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.

b1) En caso de que se trate de una persona jurídica, el de sus administradores o apoderados, el de los socios de control y el de las entidades que formen con la misma una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.

### **7.2.8 Confidencialidad y seguridad de la información**

La Política Tratamiento de Datos Personales deberá aplicarse con rigurosidad en la Central Unitaria de Trabajadores, CUT. En particular se tendrán en cuenta las siguientes apreciaciones:

La finalidad de la **Política** de Protección de **Datos Personales** busca: Instrumentar los procedimientos de recolección y **tratamiento de datos personales** a las disposiciones de la ley. Generar un esquema organizado para salvaguardar los **datos** privados, semiprivados, públicos y sensibles de sus titulares.

La ley 1581 de 2012 se expidió el Régimen General de Protección de Datos Personales, el cual, de conformidad con su artículo 1, tiene por objeto "(...) desarrollar 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, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

Se deberán tener todos los instrumentos necesarios para la aplicación de la protección de datos personales con la rigurosidad que establece la norma. La auditoría y la revisoría fiscal establecerán las medidas de control indispensables para este propósito.

### 7.2.9 Medio ambiente

El Código de Ética Sindical incluye para la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, todo lo pertinente al medio ambiente. Las precisiones sobre esta materia se resumen de la siguiente forma:

La **política ambiental** se refiere a las acciones que el gobierno toma **para** cuidar o proteger el **medio ambiente**, como resultado de la interacción de los intereses **políticos** económicos y sociales, **para** conservar las bases naturales de la vida humana y conseguir un desarrollo sostenible. Complementariamente corresponde a los particulares apoyar las acciones gubernamentales con fines de protección y deberán adelantarse acciones que permitan adelantar dichos apoyos.

Las siguientes acciones deberán llevarse a cabo para proteger el medio ambiente:

- Optimizar el consumo de los recursos naturales y materias primas.
- Aumentar la eficiencia energética y utilizar energéticos más limpios.
- Prevenir y minimizar la generación de cargas contaminantes.
- Prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales sobre la población y los ecosistemas.
- Adoptar tecnologías más limpias y prácticas de mejoramiento continuo de la gestión ambiental.
- Minimizar y aprovechar los residuos.

La Central Unitaria de Trabajadores, CUT, deberá impulsar las estrategias necesarias que permitan proteger el medio ambiente en todo el territorio nacional en la medida de sus posibilidades.

### 7.2.10 Obsequios y atenciones

Los obsequios (dinero y regalos) y atenciones que puedan entregarse a directivos o funcionarios de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, con el propósito de corromper u obtener prerrogativas, serán objeto de controles efectivos por parte de la auditoría interna en cabeza del Fiscal de la CUT y de la revisoría fiscal y son parte de la Política de Antisoborno y Anticorrupción.

## 8 PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ACTOS DE CORRUPCIÓN

La Central Unitaria de Trabajadores, CUT, pondrá en conocimiento de todos sus directivos, colaboradores, afiliados (as), proveedores y personas relacionadas contractualmente, la existencia del presente Manual Anticorrupción y Prevención de Soborno Transnacional, así como de los canales para la recepción de aquellas denuncias que cualquiera desee poner en conocimiento a efectos de activar el presente manual, con miras a determinar la ocurrencia de un acto constitutivo de corrupción.

La CUT cuenta con la Línea Ética, mecanismo de denuncia anónimo establecido para poner en conocimiento cualquier comportamiento ilegal o antiético, al cual pueden acceder colaboradores, afiliados (as) y proveedores.

Estos mecanismos se encuentran disponibles a través de los siguientes canales:

Línea Ética: 01-8000-119449  
E-mail: anticorrupcion@cut.org.co  
[www.cut.org.co](http://www.cut.org.co)

Cuando se recibiere información proveniente o no de persona conocida o conocible por alguno de los medios dispuestos para tal fin, o por cualquier otro medio, el Oficial de Cumplimiento, la Auditoría Interna y la Revisoría Fiscal, en coordinación, deberán determinar, si ello corresponde con uno de los hechos que, dentro del presente manual, se consideran constitutivos de actos de corrupción.

Se desestimará de manera inmediata aquella información que:

- No sea constitutiva de un acto de corrupción de conformidad con lo indicado en el presente manual.
- Corresponda con la vida privada de los colaboradores o directivos de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.

Provenza de denuncias anónimas, o en las que se han empleado nombres ficticios para identificar al quejoso, cuando las mismas no contengan elementos de juicio suficientes que revelen de manera clara los hechos objeto de denuncia, así como

la fuente de conocimiento de los mismos. Para estos efectos, a fin de tener como inicio de la investigación un escrito anónimo, se requiere que el mismo acredite, por lo menos sumariamente, la veracidad de los hechos denunciados o cuando se refiera en concreto a hechos o personas claramente identificables.

En caso de no reunir estos mínimos requisitos, se desestimará el hecho respectivo.

Se llevará un archivo con aquellas denuncias que cumplan estas características con fines simplemente históricos.

## 9 RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL

Los colaboradores de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, se abstendrán de incurrir en cualquiera de las siguientes conductas:

### 9.1 Pagos de Facilitación (Soborno)

Son pagos que se hacen para asegurar o acelerar trámites ante funcionarios gubernamentales o de una entidad privada de carácter legal y rutinario con la que la CUT tenga relación contractual o comercial. Dichos actos son prohibidos por la CUT, incluso si son de menor cuantía. Estos pagos pueden ser:

- Pagos para agilizar o viabilizar la obtención de una licencia para operar
- Pagos para influenciar una resolución judicial
- Pagos para influenciar a un agente aduanero con el fin de que emita permisos o entreguen mercancías retenidas en una aduana
- Pagos para evitar una auditoría fiscal
- Pagos para que realice un acto contrario a sus funciones
- Pagos para que se rehuse, retarde u omita acto propio de sus funciones, o para que realice acto propio de sus funciones
- Pagos para que agilice acto propio de sus funciones

- Ofrecer u otorgar dádivas, dinero, obsequios o cualquier otro beneficio a terceros que se encuentren conociendo, hayan conocido o hayan de conocer un asunto que interesa a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, o al colaborador o directivo, con ocasión o en desarrollo de sus funciones dentro de la CUT.

- Es política de la CUT no ofrecer u otorgar obsequios o cualquier otro beneficio a funcionarios gubernamentales.

- Ningún empleado está autorizado a condicionar o buscar condicionar una negociación con base en algún regalo para algún afiliado (a), proveedor, consultor o cualquier tercero.

Cualquier tipo de pago a funcionarios o entidades gubernamentales, sea directo o a través de socios, contratistas o intermediarios, es una señal de alerta, por lo cual deberán cumplirse las siguientes disposiciones:

**Toda transacción con funcionarios o entidades gubernamentales deberá ser informada a la Dirección Ejecutiva, a la Auditoría, Revisoría fiscal y al Oficial de Cumplimiento.**

**9.1.1 El oficial de cumplimiento en cabeza del Fiscal de la CUT deberá cumplir los siguientes requisitos:**

- a) Dependier directamente del órgano de administración o dirección dentro de la estructura organizacional y funcional de la entidad, es decir pertenecer como mínimo al segundo nivel jerárquico en el área administrativa y corporativa de la entidad.
- b) Tener capacidad decisoria frente a los reportes y temas relacionados con la prevención del lavado de activos y/o financiación del terrorismo.
- c) Acreditar conocimiento en materia de administración de riesgos, particularmente en el riesgo de lavado de activos y la financiación del terrorismo, mediante certificación emitida por parte de las instituciones autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional para impartir formación en dicha materia en la que conste que la duración del diplomado no sea inferior a 90 horas y el curso e-learning de la Unidad de Información y Análisis Financiero, UIAF. En caso de que sea una especialización será válida en riesgos en general, si no tiene ninguna de las anteriores acreditaciones, se pueden certificar 4 años de experiencia laboral en áreas de administración y gestión de riesgos.
- d) No pertenecer a órganos de control, ni a las áreas directamente relacionadas con las actividades previstas con el objeto social principal que hacen parte del máximo órgano social.
- e) Ser empleado directo de la entidad, para el caso de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, se puede nombrar un mismo Oficial de Cumplimiento para todo el territorio nacional.

**Nota:** El Oficial de Cumplimiento Suplente, este debe cumplir como mínimo los requisitos establecidos en los numerales “b” al “e”.

Con el fin de dar cumplimiento a lo anterior, el colaborador o la dependencia que requiera realizar cualquier tipo de transacción deberá:

- a) Informar a la Dirección Ejecutiva, Auditoría, Revisoría Fiscal y al Oficial de Cumplimiento.
- b) Deberá utilizarse el formulario Notificaciones de Conducta Ética diseñado para tal fin, el cual debe contener la descripción de la transacción, especificando



como mínimo la información de a quién involucra la transacción, cuál es el monto y la justificación de la misma.

**Formulario de Notificaciones de Conducta Ética**

Descripción de la Transacción	Tipo de Persona: PN o PJ.	Justificación	Monto en \$, US\$ o Euros según el caso
Observaciones:	Funcionario que aprueba:	Funcionario que aprueba:	

Persona Natural (PN) o Persona Jurídica (PJ).

c) La transacción deberá ser informada con al menos con cinco (5) días hábiles de anticipación.

Se entiende por transacción, cualquier tipo de: Pagos, patrocinios, ayudas, donaciones, productos corporativos, bonos, títulos, regalos, invitaciones, transporte (aéreo, terrestre, marítimo,), hoteles, entretenimiento, entrenamiento, capacitación y en general, cualquier bien o servicio en dinero o en especie.

**9.1.2 Consulte la Política de Antisoborno y Anticorrupción.**

Si se identifica una transacción con un funcionario o entidad gubernamental que no haya sido reportada, deberá informarse inmediatamente a la Dirección Ejecutiva, a la Auditoría, a la Revisoría Fiscal y al Oficial de Cumplimiento, a través del mismo formulario Notificaciones de Conducta Ética.

**Toda transacción con funcionarios o entidades gubernamentales deberá ser registrada en cuentas contables separadas y exclusivas para este fin.**

**9.1.3 Soborno Transnacional**

Con el fin de adelantar los procesos de Debida Diligencia y Auditorias de Cumplimiento, al interior de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, se realizarán, entre otras, las siguientes actividades:

- Al momento de iniciar una Transacción Internacional por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, se realizarán actividades que verificarán que el tercero o potencial contratista, no se encuentre vinculado a actos de soborno transnacional.
- El Oficial de Cumplimiento, por lo menos cuatro (4) veces al año, solicitará a las dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, información sobre las transacciones internacionales realizadas, con el fin de establecer cuáles de ellas pueden tener riesgo de soborno transnacional y formular las recomendaciones que resulten pertinentes.
- En caso de presentarse transacciones internacionales, el Oficial de Cumplimiento solicitará, entre otra, la siguiente información: Nombre del tercero o del contratista con el que la CUT realizó la transacción internacional, el objeto de dicha transacción, su plazo, monto y un soporte de la misma.
- Una vez recibida la información antes solicitada, el Oficial de Cumplimiento hará una verificación con la información disponible del contratista o del tercero. Dicha revisión podrá versar sobre aspectos legales, contables y/o financieros relacionados con la transacción internacional, cuyo propósito será el de identificar y evaluar los riesgos de soborno transnacional que pueden afectar a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- Luego de dicho proceso de revisión, el Oficial de Cumplimiento presentará a los altos directivos un informe trimestral en el cual se incluyan las principales conclusiones y recomendaciones de dicha revisión.
- Informar a los terceros o contratistas de la existencia de este manual anticorrupción y prevención de soborno transnacional y del Código de Ética Sindical. Lo anterior podrá realizarse incluso con la inclusión de cláusulas en los contratos que celebre la CUT.
- De los procesos de debida diligencia o auditoria se dejará prueba de su realización

La prohibición de un pago a un funcionario extranjero se aplica a pagos directos e indirectos.

Los pagos prohibidos a funcionarios extranjeros incluyen los siguientes propósitos:

- Para influir en la adjudicación de un contrato con el estado

- Para evitar una acción gubernamental debida, como la imposición de un impuesto o multa o anulación de un contrato estatal existente
- Para obtener una licencia o alguna otra autorización de un estado donde la emisión involucre la discreción del funcionario o de su gobierno
- Para obtener información confidencial acerca de oportunidades comerciales o acerca de actividades de la competencia
- Para redactar especificaciones de ofertas de licitación a proyectos del gobierno en forma que favorezca a determinados oferentes
- Para obtener el derecho a abrir una mina o asegurar una decisión de zonificación
- Para influir en la tasa impositiva que se aplicará a las operaciones de una Empresa
- Para aminorar los controles gubernamentales
- Para solucionar conflictos gubernamentales, por ejemplo, resolución de deficiencias tributarias o un conflicto sobre aranceles por pagar
- Para afectar la naturaleza de las regulaciones extranjeras o la aplicación de disposiciones regulatorias

## **9.2 Actos Constitutivos de Concusión Privada**

- Exigir, abusando de sus funciones o de su cargo, a un tercero, para que este otorgue, prometa u ofrezca dinero o cualquier otro beneficio a cambio de realizar acto propio o contrario de sus funciones.
- Exigir explícitamente dinero, dádivas o cualquier otra utilidad a terceros o inducir al tercero a dar u ofrecer a colaborador o directivo de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, dinero, dádivas o cualquier otra utilidad, para que realice acto propio de sus funciones, lo agilice, o rehúse, retarde u omita acto propio de sus funciones.

### **9.3 Tráfico de Influencias**

- Emplear indebidamente influencias derivadas de su cargo, posición, o amistad, respecto de un tercero, sea este servidor público o ciudadano particular, para que de alguna manera lo beneficie, o busque un beneficio para la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- No es necesario que el destinatario de la influencia acceda a la solicitud de quien emplee de manera indebida las influencias derivadas de su cargo, posición o la relación de amistad o similar que se tiene respecto del tercero.

### **9.4 Falsificación de Documentos**

- Adulterar el contenido de un documento, ya sea por creación integral, como cuando se crea totalmente un documento, imputando su autoría a quien no lo ha creado, o alterar su contenido, como cuando este se agrega, modifica o suprime, sea o no en partes esenciales y con independencia de si con ello se causa un perjuicio a un tercero.
- Consignar en un documento relacionado con el cargo o las funciones de directivo o colaborador de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, una manifestación que resulte contraria a la verdad, o cuando se omite dar constancia, total o parcialmente de un hecho que ha ocurrido, con independencia de si de ello se desprende perjuicio para la entidad o para un tercero.

### **9.5 Cohecho Aparente**

Aceptar o recibir para sí o para otro cualquier tipo de oferta, dinero, dádiva o cualquier otra utilidad, de una persona interesada en el asunto que deba conocer.

### **9.6 Interés Indebido en la Celebración de Contratos**

Demostrar interés mediante actos externos en que determinado acto o contrato le sea adjudicado o convenido con un tercero en particular.

### **9.7 Utilización Indebida de Información Privilegiada**

- Divulgar a terceros que no tienen derecho a conocerla, información que deba permanecer en reserva.
- Almacenar o conservar en cualquier dispositivo de uso personal o en cualquier base de datos la citada información privilegiada.

## **10 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, MEDICIÓN CONTROL Y MONITOREO DEL RIESGO**

### **10.1 Objetivos**

Identificar, analizar y evaluar los riesgos para asegurar el tratamiento que blinde a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, de los riesgos generados en el desarrollo de los procesos estratégicos, operativos y de apoyo. Dicho tratamiento debe estar encaminado a evitar y prevenir el riesgo que garantice la mejora continua de los procesos.

### **10.2 Alcance**

La Gestión de Riesgos se definirá para todos los procesos del grupo de cumplimiento de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, desde la identificación de los riesgos, su análisis, valoración tratamiento y monitoreo.

Se continúa con la aplicación del procedimiento interno METODOLOGÍA MATRIZ DE RIESGO DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y DE FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO, SARLAFT.

## **11 SANCIONES**

La administración de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, atendiendo su principio de no tolerancia a los actos de corrupción y su compromiso por el cumplimiento permanente de políticas, procedimientos y pautas de comportamiento incluidas en el Código de Ética Sindical y en este Manual Anticorrupción y Prevención del Soborno Transnacional, espera que todos sus colaboradores, directivos, afiliados (as) y proveedores cumplan y promuevan su cumplimiento.

El incumplimiento de este manual será objeto de sanciones de tipo disciplinario, penal, laboral e internacional que podrán llegar hasta la terminación del contrato de trabajo para los colaboradores y terminación de relaciones comerciales con proveedores o contratistas, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, según leyes aplicables vigentes tales como la Ley 1474 de 2011.

### **11.1 SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR SOBORNO TRANSNACIONAL**

La Superintendencia de Sociedades impondrá una o varias de las siguientes sanciones a las personas jurídicas que incurran en las conductas enunciadas en el artículo 2° de la Ley 1778 de 2016:

1. Multa de hasta doscientos mil (200.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes
2. Inhabilidad para contratar con el Estado colombiano por un término de hasta veinte (20) años. Esta inhabilidad será impuesta a las personas jurídicas
3. Publicación en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica sancionada de un extracto de la decisión
4. Prohibición de recibir cualquier tipo de incentivo o subsidios del Gobierno, en un plazo de cinco (5) años.

## 12 CAPACITACIÓN

Se consagra como mecanismo fundamental para la prevención de anticorrupción crear una cultura de atención y sensibilización a todos los empleados de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, a través de programas permanentes de capacitación y entrenamiento.

El diseño, programación y ejecución de los programas de capacitación y entrenamiento de los empleados debe ser responsabilidad del Oficial de Cumplimiento. Estos programas deben ser aprobados, adicionalmente, por el Comité Ejecutivo Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en relación con su contenido, orientación, metodología y presupuesto.

El Oficial de Cumplimiento será responsable de mantener actualizada a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en relación con nuevas políticas internas aprobadas por el Comité Ejecutivo Nacional, leyes, regulaciones, normas de autorregulación y demás recomendaciones y prácticas que coadyuven a mantener un eficiente control del riesgo anticorrupción para lo cual deberán acreditar conocimientos en materias de riesgos que incluyan soborno y anticorrupción.

Los procesos de divulgación serán inmediatos, utilizando el mecanismo de comunicación interna por medio de instructivos formales, los cuales deberán integrarse una vez elaborados al presente manual.

El programa de divulgación, capacitación y entrenamiento, será presentado por el Oficial de Cumplimiento al Comité Ejecutivo Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT. De igual forma, en sus informes periódicos deberá incluir los avances en relación con el mismo.

### 12.1 Reglas para la conservación de documentos

#### **Políticas para el manejo de la información, documentación y archivo.**

El Manual Anticorrupción y Prevención del Soborno Transnacional establece unos lineamientos de responsabilidad para el manejo de la documentación y archivo. Teniendo los siguientes acuerdos para el cumplimiento del mismo:

**Primero:** Los formatos establecidos para la debida diligencia de las contrapartes, deberán estar a disposición del personal de apoyo tanto en medio magnético como físico para que se cuente en todo momento de esta información y de manera inmediata.

**Segundo:** Toda la información que se almacene en el tema anticorrupción para los afiliados (as), proveedores, contratistas y empleados, que se genere de manera física debe archivar en un lugar seguro y restringido de acceso a



empleados no autorizados. De igual forma, se establece que la información debe ser digitalizada con las medidas de seguridad restringida para que personal no autorizado ingrese y haga uso de esta información, recomendando la utilización de un servidor que contará con acceso restringido.

**Tercero:** Para el caso de las correspondencias recibidas y enviadas por y para las autoridades competentes, la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, cuenta con un procedimiento establecido para recepción y entrega de correspondencia, igualmente, el oficial de cumplimiento, llevará trazabilidad de esta correspondencia en el tema específico.

**Parágrafo 1:** Es responsabilidad del grupo de cumplimiento la conservación de su correspondencia y documentos mientras estén en su archivo de gestión, una vez sean transferidos los documentos al Centro de Administración Documental de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, será responsabilidad de esta dependencia mantener al día la documentación y fijará el plan de conservación correspondiente.

**Cuarto:** Para el resguardo de la información y registros del cumplimiento de las políticas y procedimientos de anticorrupción se conservará la información con un término mínimo de 5 años, según lo establecido por la ley, no obstante, la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, hará conservación de los documentos el tiempo que se considere necesario por su valor legal, administrativo y probatorio.

**Quinto:** Se debe llevar cronología de los hechos que tipifican una operación sospechosa, junto con los respectivos soportes y documentos.

**Sexto:** Se debe contar con todas las evidencias probatorias en cuanto a la realización de capacitaciones al empleado. Esta documentación será archivada en la oficina de cumplimiento y por seguridad de la información, también debe estar en medio magnético.

**Séptimo:** Toda documentación que deba ser enviada a través de correo certificado a las autoridades competentes, deberá contener el radicado de envío para que el oficial de cumplimiento haga seguimiento, así como el seguimiento a la fecha del radicado de recibo por parte de la entidad.

**FRANCISCO MALTES TELLEZ**  
Presidente

**DIÓGENES ORGULA GARCÍA**  
Secretario General

**FABIO ARIAS GIRALDO**  
Fiscal

## **BIBLIOGRAFÍA**

Código Penal Colombiano.

Convenio Civil Sobre Corrupción – Consejo Europeo - 1999

Convención de la Organización de las Naciones Unidas, ONU, contra la Corrupción - 2005

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, CNUCC, 2005.

Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales - 2012.

Convención de la Unión Africana Sobre la Prevención y Lucha contra la Corrupción - 2003

Convención Interamericana Contra la Corrupción – 1977

Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos, OEA - 1997

Convenio Penal Sobre la Corrupción -1998

ISO37001: Sistema de Gestión Antisoborno.

Estatuto de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.

Guías sobre programas de cumplimiento relacionadas con la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos ("FCPA")

Ley anti-soborno del Reino Unido ("UK Bribery Act").

Ley 599 de 2000

Ley 1010 de 2006. Acoso Laboral

Ley 1474 de 2011.

Ley 1778 del 02 de febrero de 2016 (Ley 1778 o Ley Antisoborno)

Ministerio de Salud y Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (UNODC). Prevención del Consumo Nocivo de Alcohol.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (UNODC) y Banco Mundial. Ética anticorrupción y elementos de cumplimiento. Manual para empresas. 2013

Política Anticorrupción de la Unión Europea, artículo 29 del Tratado de la Unión Europea.

Presidencia de la República de Colombia. Estrategias para la construcción del plan anticorrupción y de atención al ciudadano. Versión 2. 2015.

Presidencia de la República, Secretaría de Transparencia. Cómo y por qué implementar el programa empresarial de cumplimiento anticorrupción?. Guía para empresas en Colombia. Bogotá D.C., febrero de 2016.

Transparency Internacional. Manual de Buenas Prácticas, Prevención de la Anticorrupción en las Operaciones Humanitarias, 2a edición, 2014.

- **Registro de Revisiones:**

<b>Numero de Revisión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Sección</b>	<b>Cambios Realizados</b>
01	07/11/2019	Adopción	Adopción
02	17/11/2020	Adopción	Actualización
03	07/07/2021	Adopción	Aplicación