

<p>CÓDIGO: D-01-132</p> <p>FECHA: 01/Sep/2020</p> <p>VERSIÓN: 1</p>	<p><b>CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO</b></p> <p><b>Proceso: Procesos Gerenciales</b></p> <p><b>Subproceso: Direccionamiento Estratégico</b></p>	
---	--	---

## PRESENTACIÓN

La Caja de Compensación Familiar de Boyacá en cumplimiento de lo establecido en el Direccionamiento Estratégico y la Ley 789 de 2002, Artículo 21, Parágrafo 2º, dispuso que todas las Cajas de Compensación Familiar deberán constituir un Código de Buen Gobierno; como mecanismo de autorregulación dirigido principalmente a dar transparencia al actuar de COMFABOY en su contexto, a través de estándares para los directivos y trabajadores, dando reconocimiento de derechos a los afiliados y parámetros al manejo de relaciones con terceros, con la finalidad de generar confianza ante la comunidad y grupos de interés. De esta manera este documento establece un conjunto de instrumentos, mecanismos y políticas que regulan el actuar de la Caja propiciando el logro de los objetivos corporativos, su permanente evaluación, y la creación y formalización de una cultura de prevención, detección y gestión de los riesgos principalmente financieros, con el fin de evitar que la Empresa sea utilizada como instrumento para el lavado de activos, la financiación del terrorismo, o que sea sujeta de actividades de corrupción; constituyendo una plataforma de protección a los grupos de referencia y de interés de la Entidad. Lo anterior bajo los principios y valores éticos, que se encuentran inmersos en cada una de las disposiciones que rigen el presente código.

El Código de Ética y Buen Gobierno genera confianza en los grupos de referencia y de interés, ya que evidencia la existencia de controles en procesos y prácticas propios del Buen Gobierno Corporativo organizando la distribución de responsabilidades entre todo el equipo humano, recogiendo la misión, visión, valores corporativos, política de calidad, política para la prevención del lavado de activos y de la financiación del terrorismo y objetivos estratégicos que se han determinado, contribuyendo a incrementar la credibilidad y generando un estilo de dirección unificado.

La Caja de Compensación Familiar de Boyacá – COMFABOY, se compromete a encauzar sus actividades de acuerdo con los principios enunciados en el Direccionamiento Estratégico, las normas vigentes y el presente Código de Ética y Buen Gobierno, orientándose a una gestión bajo principios y valores éticos frente a la sociedad.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para los efectos de la comprensión de los diferentes aspectos del presente Código, se establecen los siguientes significados de las expresiones empleadas en el texto:

**Código de ética Buen Gobierno:** Conjunto de mecanismos e instrumentos de que dispone la administración de Comfaboy para dar transparencia a las actuaciones de los órganos directivos y trabajadores en todos sus niveles, maximizando su valor como corporación, reconocer y hacer posible sus derechos a los grupos de referencia y de interés.

**Conflicto de Interés:** Es la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se encuentra en la posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

**Grupos de Interés:** Son aquellas personas, grupos o entidades sobre las cuales tiene influencia o puede tener la Caja en su actividad. Se consideran Grupos de Interés los usuarios de los servicios que presta la Caja, las personas a cargo y los cónyuges o compañeros permanentes de los trabajadores afiliados, los afiliados facultativos, los desempleados afiliados, los pensionados afiliados, las demás Cajas de Compensación Familiar, los consumidores, proveedores, acreedores, los organismos de Control, los competidores, los empleados, la comunidad.

**Políticas:** Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la gestión de servicio, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la Entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y propósitos.

**Principio:** Causa fundamental o verdad universal; lo inherente a cualquier cosa. La explicación última del ser de algo. La fuente primaria de todo ser, de toda la actualidad y de todo conocimiento.

**Riesgos:** Posibilidad de ocurrencia de eventos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos de la Entidad, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones o generando oportunidades para su cumplimiento.

**Valores:** Son formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

## CAPITULO I

### IDENTIFICACIÓN, NATURALEZA Y DOMICILIO DE LA CORPORACIÓN.

**Art 1. Nombre.** La denominación de la corporación es: **Caja de Compensación Familiar de Boyacá "COMFABOY"**.

**Art. 2. Naturaleza.** COMFABOY es una Corporación autónoma de derecho privado, sin ánimo de lucro, con patrimonio y Personería Jurídica propios de las contempladas en el libro Primero, Título 36 del Código Civil Colombiano, tiene carácter permanente y su duración es indefinida, su domicilio principal es la ciudad de Tunja, capital del Departamento de Boyacá, reconocida legalmente por la Gobernación de Boyacá otorgando Personería Jurídica No. 428 del 17 de agosto de 1961.

**Art. 3. Domicilio.** Su sede principal es la ciudad de Tunja, en la Cra. 10 N°16-81 y podrá tener sedes en cualquiera de las ciudades o municipios del departamento de Boyacá.

## CAPITULO II

### DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Los trabajadores de la Caja se comprometen a orientar todas sus actuaciones hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión vigente, así:

**Art. 4 MISIÓN:** Somos la Caja de Compensación Familiar orgullosamente Boyacense; administramos una prestación social que contribuye a mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y la comunidad en general bajo principios de equidad y solidaridad.

**Art. 5 VISIÓN:** En el 2023 COMFABOY contará con una oferta de servicios accesible y asequible para el 100% de sus afiliados.

**Art. 6 PROPOSITO:** En COMFABOY mejoramos su calidad de vida y contribuimos a la felicidad de su familia.

Para el desarrollo del propósito, Comfaboy definió objetivos desde las perspectivas de: afiliados y beneficiarios, financiera, de procesos y de capacidades dentro del diseño estratégico corporativo.

**Art. 7 POLÍTICA DE CALIDAD:** Es política de Calidad de COMFABOY prestar servicios que cumplan las necesidades y expectativas de los clientes y demás partes interesadas, mediante la óptima gestión de los recursos del Sistema de Protección Social, con un talento humano cálido, idóneo y comprometido, orientado hacia la cultura del mejoramiento continuo.

**Art. 8 VALORES:** Los valores corporativos aprobados para el direccionamiento estratégico para 2019 a 2023 son:

- **En COMFABOY primero Sumercé (Servicio):** Brindar colaboración, apoyo y asesoría a cada uno de nuestros afiliados y partes interesadas, priorizando sus necesidades con el fin de cumplir sus expectativas con calidez, respeto, amabilidad y cordialidad.
- **Trato como quiero ser tratado (Respeto):** Comportamiento y actitudes adecuadas hacia los demás, con respeto, reconocimiento mutuo, comprensión y amabilidad hacia el otro.
- **Hacemos siempre lo correcto (Honestidad e integridad):** Integridad de cada uno de los trabajadores de COMFABOY. Propiedad y precisión en el actuar. Comportarse y expresarse con la verdad, de forma razonable, justa y coherente.
- **En COMFABOY honramos compromisos (Compromiso, Puntualidad y Cumplimiento):** Cumplimiento con lo pactado en los términos y tiempos establecidos, honrar la palabra y los compromisos.
- **Juntos somos más (Calidad y trabajo en equipo):** Unión, cooperación, solidaridad de todos para lograr un fin común.

**Art. 9 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:** La asamblea general de afiliados es el máximo órgano rector de la Corporación, tiene un consejo directivo compuesto paritariamente por representantes de los empleadores y de los trabajadores y su estructura administrativa se encuentra definida en el Manual de Calidad de Comfaboy.

## CAPITULO III

### REGIMEN DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

**Art. 10 ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:** De conformidad con la ley y los estatutos los órganos de dirección y administración de COMFABOY son los siguientes: Asamblea general de afiliados, Consejo Directivo, Director Administrativo.

Mediante el presente Código de Ética y Buen Gobierno, los órganos de dirección y administración establecen las políticas que consideran necesarias para el ejercicio íntegro, transparente y eficiente de su función, con base en las normas contempladas en la Constitución Política de Colombia, la normatividad legal, reglamentaria y estatutaria que le es propia, por lo que tales órganos se comprometen, junto con sus directivos y demás trabajadores, a darles efectiva aplicación y cumplimiento en el desarrollo de su gestión.

Para cumplir con tal cometido, Comfaboy se ha comprometido a administrar bajo los preceptos de integridad y transparencia, gestionar eficientemente los recursos, administrar los riesgos, ser eficaces en la realización de sus cometidos, coordinar y colaborar con los entes públicos y privados.

Por lo anterior, todos los trabajadores se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y

responsabilidad, actuando con objetividad y profesionalismo en el cumplimiento de sus funciones, guiando todas sus acciones hacia el cumplimiento de su misión, formulando las políticas y acciones estratégicas que sean necesarias para ello, y siendo responsables por su ejecución; así mismo, se insta a todos los contratistas y usuarios para que asuman este compromiso de acuerdo a su competencia, aplicando en su relación con COMFABOY las directrices impartidas en el presente código.

**Art.11 AUTORREGULACIÓN:** COMFABOY se autorregula mediante mecanismos de medición de indicadores que evalúan la gestión ante los afiliados y sus grupos de interés en aspectos como cumplimiento de objetivos corporativos, visión, plan operativo y procesos.

Cada líder se encarga de la medición de su proceso y del plan operativo y planeación es responsable de la medición de los objetivos corporativos y de la consolidación y presentación de resultados a la alta Dirección.

La caja se regula por la normatividad legal vigente y adopta las directrices y políticas establecida por el Consejo Directivo y el Director Administrativo; bajo estos parámetros cada líder es responsable de gestionar su implementación y realizar las mejoras continuas en procura de la efectividad en las operaciones, confiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y regulaciones.

## CAPITULO IV

### ORGANISMOS Y MECANISMOS DE CONTROL

**Art.12 REVISORÍA FISCAL:** Sus funciones son establecidas en los art 207 del Código de Comercio, art 37 Decreto 341 de 1988, art 48 y 49 de la ley 21 de 1982 y demás que señale la ley, los estatutos y las que siendo compatibles con las anteriores le encomiende la Asamblea general de afiliados y la Superintendencia del Subsidio Familiar. El nombramiento del Revisor Fiscal se realizará de acuerdo a los parámetros establecidos en los estatutos y normatividad legal vigente aplicable.

En ejecución de sus funciones el revisor fiscal estará sujeto a la observancia en lo establecido en la ley 43 de 1990. De igual manera el decreto 2463 de 1981, establece el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades del organismo de fiscalización. La revisoría fiscal deberá tramitar los requerimientos de información de cualquier proceso de la corporación a través de la Dirección Administrativa.

**Art.13 COMITÉ DE CONTROL INTERNO:** Se encuentra regulado por la Circular Reglamentaria DA-10-004 del 5 de julio de 2002. Son funciones adicionales de este comité:

13.1 Evaluar la aplicación de este Código, promover y liderar su implantación.

13.2 Recomendar criterios, estrategias, procedimientos y mecanismos para facilitar la prevención, manejo y resolución de los conflictos de interés.

13.4 Analizar y evaluar los resultados de la valoración del clima ético y proponer políticas de mejoramiento a la Corporación.

13.5 Asegurar la implementación, adecuación, evaluación de la eficiencia y eficacia y su mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno.

La valoración del clima ético lo realiza Gestión Humana anualmente y en su medición se aplican herramientas que establecen el grado de conocimiento y aplicación del Código de Ética y Buen Gobierno y presenta los resultados al comité de control interno.

**Art. 14 COMITÉ DE AUDITORIA:** Ejerce funciones de carácter eminentemente de asesoría y apoyo, está encargado de la evaluación del control interno y administración del riesgo y de su mejoramiento continuo; está integrado por tres miembros del Consejo Directivo y el reglamento para su funcionamiento es adoptado por el Consejo Directivo, así como las funciones específicas relacionadas con el sistema de control interno de subsidio familiar y la administración del riesgo, evaluación de la información financiera y operativa, coordinación de los entes de control y la administración.

Este comité ejerce las funciones asignadas en la Circular 023 del 30 de noviembre de 2010, opera en cumplimiento de la misma y las demás disposiciones que lo adicionen o modifiquen.

**Art.15 CONTROL INTERNO:** La función de control es delegada en el líder y equipo de trabajo del proceso de control interno que se encarga de ejercer el control posterior y selectivo y realizar una evaluación permanente de la Corporación, identificando riesgos y evaluando los controles de los procesos, dentro de las políticas definidas por el Consejo Directivo y de acuerdo con las propuestas del Comité de Control Interno.

**Art.16 LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO:** COMFABOY se compromete a aplicar el Sistema de Control Interno y a velar por su cumplimiento, desarrollando estrategias gerenciales que conduzcan a una administración eficiente, eficaz, imparcial, íntegra y transparente, por medio la autogestión, autorregulación, el autocontrol y el mejoramiento continuo para el cumplimiento de los objetivos corporativos.

La calidad, eficiencia y eficacia del Sistema Control Interno de la Caja es responsabilidad del Director Administrativo y los líderes de proceso realizan supervisión del cumplimiento de las políticas de autocontrol del personal a cargo conforme a lo establecido en los sistemas de gestión de la corporación.

Es responsabilidad de los trabajadores conocer y aplicar las políticas de autocontrol adoptadas por la corporación para la ejecución de las actividades inherentes al cargo, realizar observaciones al superior inmediato frente a aspectos que considere que pueden contribuir con el mejoramiento del control, calidad, eficiencia y eficacia de las actividades que realiza e informar por escrito al superior inmediato y al Comité de control interno sobre los aspectos que tenga conocimiento y que puedan afectar o afecten el sistema de control interno, la salvaguarda de los activos y el buen nombre de COMFABOY.

**Art.17 OTROS ORGANISMOS DE CONTROL:** Comfaboy suministra la información requerida y colabora con los organismos de control y vigilancia tales como las Superintendencias de Subsidio Familiar y Salud y la Contraloría general de la República.

## CAPITULO V

### CÓDIGO DE ÉTICA Y DE BUEN GOBIERNO

**Art. 18** Este código de ética establece los compromisos que rigen el comportamiento de las personas pertenecientes a la Corporación, en sus relaciones de trabajo, sociales y con sus grupos de interés. Con este código de ética se pretende conservar e incrementar la confianza que se ha depositado en la gestión de Comfaboy, manteniendo conductas éticas y de negocios, enmarcado en el respeto a la ley, a las normas y reglamentos que regulan a la Caja de Compensación Familiar. Su elaboración, modificación, implementación, socialización, seguimiento y control está a cargo del Comité de Control Interno quien además debe resolver dudas o vacíos que se presenten en su aplicación o interpretación.

No se pretende con éste código dictar procedimientos detallados sobre todos los temas; éstos serán definidos según la naturaleza del servicio.

## CAPITULO VI

### PRINCIPIOS

**Art. 19 ESTÁNDARES DE CONDUCTA.** Todos los trabajadores deben seguir los siguientes modelos básicos de conducta:

19.1 Toda relación contractual o social, debe estar determinada por la buena fe, la honestidad y la transparencia, actuando bajo los principios de igualdad, oportunidad, respeto y cordialidad, estableciendo claramente las condiciones contractuales en cuanto a requerimientos, usos y beneficios entre las partes, sin omitir intencionalmente alguna de sus características, así mismo deberán renunciar a facilitar a clientes proveedores, beneficiarios y afiliados y demás grupos de interés prácticas que tengan como objeto la evasión o elusión fiscal y parafiscal, la promoción de campañas políticas o el otorgamiento indebido de cualquier tipo de subsidio o beneficio otorgado por la corporación.

19.2 Todos los trabajadores colaborarán decididamente con las áreas de control, con el fin de prevenir que la Corporación sea objeto de prácticas delictivas.

19.3 Toda información que se brinde debe ser exacta, oportuna y reflejar fielmente los hechos, sin conducir a engaño a cometer algún error.

19.4 Toda relación entre trabajadores de Comfaboy y terceros se debe basar en criterios de buena fe e integridad y no se permite el soborno mediante la entrega o recepción de dádivas o beneficios para obtener consideraciones o favores especiales. Se exceptúa de esta política los artículos promocionales que se distribuyen a clientes y proveedores, de acuerdo con los parámetros fijados por la Caja como políticas comerciales para atención de clientes y usuarios.

19.5 Con responsabilidad, cordialidad y constructivamente los integrantes de la Corporación podrán disentir y deben denunciar los hechos que vayan en contra de los valores e intereses de la Caja.

19.6 Los profesionales de la salud, vinculados a la planta o adscrita a la EPS COMFABOY y a la IPS propia, deberán conocer, aceptar y practicar los Códigos Éticos Médico y Odontológico Colombianos y someterse a los mismos en caso de incurrir, voluntaria o involuntariamente, en errores o deficiencias durante el ejercicio de la profesión.

19.7 Todo trabajador debe contribuir con el mejoramiento continuo de la imagen corporativa a través de una conducta impecable y responsable en el manejo personal sus finanzas, endeudamiento y relaciones comerciales.

## CAPITULO VII

### RESPONSABILIDAD SOCIAL

**Art. 20** Comfaboy establece su compromiso, desde su gestión interna, con la protección de los derechos fundamentales, salvaguardando los parámetros básicos de protección a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad humana, a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de conciencia y de cultos, a la información, al trabajo, a la asociación, al respeto y cuidado de la naturaleza, a la intervención ciudadana activa, y a la solidaridad, entre otros.

**Art. 21 POLÍTICA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL.** COMFABOY es una empresa que se fundamenta basado en los principios de sostenibilidad por medio de acciones de sensibilización con sus empleados, clientes, proveedores y huéspedes, promoviendo así la conservación del patrimonio de la región, la reducción de los impactos ambientales y la disminución gradual de los residuos generados dentro de los establecimientos y en los sitios donde se desarrollen actividades misionales. Buscamos promover la cultura de la comunidad y promocionar la oferta de nuestros productos de manera responsable buscando proteger los recursos naturales, propiciando la utilización de tecnologías limpias, desarrollo de prácticas eficientes y ecológicamente amigables encaminadas a la conservación y uso sostenible

Promovemos el rechazo a la explotación sexual y comercial de niños y adolescentes (ESCNNA), apoyamos el desarrollo de las comunidades que elaboran productos o prestan servicios que promueven el uso sostenible de las materias primas reutilizadas para la producción y que resalten las características propias de la zona; promovemos la comercialización y uso de artesanías fabricadas por habitantes de la región favoreciendo la generación de empleo.

Para COMFABOY es un compromiso prestar servicios que cumplan con los requisitos de nuestros clientes, las disposiciones legales y los estándares del sector hotelero y turístico; en condiciones amigables y sostenibles económica, sociocultural y ambientalmente.

**Art. 22 POLÍTICA ANTIPIRATERÍA.** Directivos y trabajadores se comprometen a respetar las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, dando cumplimiento a lo establecido en las disposiciones internas que rigen el uso de Internet y del correo electrónico. Ningún trabajador está autorizado para instalar en sus equipos software diferente a los debidamente adquiridos por Comfaboy. Igualmente, no se permite bajar de Internet copias ilegales de software, música, juegos,

## **CAPITULO VIII**

### **POLITICAS GENERALES**

**Art. 23. POLÍTICA DE ATENCIÓN AL AFILIADO:** La Caja de Compensación Familiar de Boyacá "COMFABOY" Atenderá con igualdad de condiciones a todos los clientes y afiliados a través de sus diferentes canales de acceso, garantizando, que este servicio sea de carácter incluyente e igualitario, sin preferencias ni discriminación en el trato y sin importar su raza, sexo, edad, religión, condición social, física, política o académica; con calidez y respeto, atendiendo sus expectativas, escuchando con esmero, comprendiendo y mostrando interés por sus necesidades, y realizando un acompañamiento permanente en la gestión de sus requerimientos. Igualmente serán parte esencial de nuestro ejercicio diario, madres embarazadas, adulto mayor, el niño y todo aquel que pertenezca a una población vulnerable, favoreciendo su ingreso, tránsito y permanencia en espacios confortables, cómodos, y seguros, que permitan su libre y autónomo desplazamiento.

**Art. 24. POLÍTICA DE CABILDEO O LOBBY:** COMFABOY no se vinculará ni financiará a ningún partido político; las actuaciones que realice o en las que participe como entidad o gremio estarán encaminadas a gestionar el bienestar económico, social, regional de sus afiliados vinculándose a procesos de activa participación democrática con los diferentes grupos de interés y se abstendrá de gestionar beneficios particulares en favor de terceros o trabajadores.

**Art. 25 ACCIONES EN LA LUCHA ANTICORRUPCIÓN.** Comfaboy rechaza toda práctica corrupta, y establece los siguientes mecanismos tendientes a limitar, impedir, prevenir y combatir estas situaciones, así:

25.1 Actuar bajo la orientación de los principios éticos establecidos en el presente Código.

25.2 Desarrollar y validar que los procedimientos sean claros, equitativos, y transparentes.

25.3 Es responsabilidad de Directivos y trabajadores denunciar conductas irregulares, ilícitas o que infrinjan este código de ética.

**Art. 26 PARA LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.** Comfaboy se compromete a dar aplicación a lo establecido en el Art. 11 de la Ley 1474 del 2011, adoptando medidas de control apropiado y suficiente, orientadas a evitar que se generen fraudes en el sistema de seguridad social en salud.

Comfaboy adoptará mecanismos y reglas de conducta con los siguientes propósitos:

1. Identificar adecuadamente a sus afiliados, su actividad económica, vínculo laboral y salario.
2. Establecer la frecuencia y magnitud con la cual sus usuarios utilizan el sistema de seguridad social en salud.
3. Reportar de forma inmediata y suficiente a la Comisión Nacional de Precios de Medicamentos y Dispositivos Médicos (CNPMD), cualquier sobreprecio en la venta u ofrecimiento de medicamentos e insumos.
4. Reportar de forma inmediata y suficiente al Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA la falsificación de medicamentos e insumos y el suministro de medicamentos vencidos, sin perjuicio de las denuncias penales correspondientes
5. Reportar de forma inmediata y suficiente a la Unidad Administrativa de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y a la Superintendencia Nacional de Salud cualquier información relevante cuando puedan presentarse eventos de afiliación fraudulenta o de fraude en los aportes a la seguridad social para lo de su competencia.
6. Comfaboy no podrá hacer ningún tipo de donación.

**Art. 27. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** COMFABOY, Caja de Compensación Familiar de Boyacá es una entidad privada sin ánimo de lucro dedicada a prestar servicios que satisfaga las necesidades de bienestar social de nuestros afiliados, sus familias y comunidad en general, está comprometida con :

1. La protección de la seguridad y la promoción de la salud de sus colaboradores y contratistas.
2. La continua identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles.
3. La prevención de lesiones y Enfermedades Laborales.
4. El cumplimiento legal, contractual y de otra índole en materia de Riesgos Laborales.
5. El mejoramiento continuo de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Soporta su direccionamiento estratégico la cultura del cuidado y la excelencia organizacional basado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, sostenible en el tiempo, en concordancia con sus valores y principios organizacionales, generando valor a sus contratistas y demás grupos de interés.

Para lograrlo cuenta con un equipo de trabajo competente, comprometido y motivado, así como con la asignación de recursos necesarios y el compromiso de la Dirección Administrativa, para incrementar la cobertura, la eficacia, la eficiencia y efectividad en la ejecución de sus programas de gestión del riesgo.

**Art. 28.** Comfaboy diseñará e implementará a nivel interno las políticas que se deriven de la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, entre otras las siguientes:

- Política de prevención del acoso laboral
- Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y hábitos de fumar.
- Política de Seguridad vial.

## CAPITULO IX

### MANEJO DE LA INFORMACIÓN

**Art. 29. POLÍTICAS SOBRE HABEAS DATA.** COMFABOY, como responsable del tratamiento de datos personales suministrados por los usuarios, afiliados, trabajadores, proveedores, terceros y otros interesados, debe garantizar 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. En consecuencia, se deben implementar medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

**Art. 30.** La información que suministra Comfaboy a sus trabajadores, contratistas, clientes, órganos de control o al público en general, debe ser cierta y verificable, todo dentro de las restricciones que, en virtud de la ley, o de contratos y acuerdos de confidencialidad, se impongan respecto de la divulgación de esta clase de información.

**Art. 31. RESERVA DE LOS ASUNTOS TRATADOS:** Los miembros del Consejo Directivo, el Director Administrativo, el Secretario General, el Revisor Fiscal y los demás trabajadores que sean citados o invitados por el Director Administrativo y asistan a las sesiones del Consejo Directivo, están obligados a guardar reserva y confidencialidad sobre los asuntos que sean tratados en dichas reuniones.

Toda información que en relación con la operación y marcha de la Caja se requiera, por parte de un integrante del Consejo Directivo, deberá solicitarse por escrito y motivada, a través de la Presidencia, quien tramitará su atención ante la Dirección Administrativa o la Revisoría Fiscal, según el caso. Las respuestas serán dadas por conducto de la Secretaría.

**Art. 32.** La información comercial que obtiene Comfaboy de sus usuarios y terceros es confidencial, pertenece a ellos y es administrada en cumplimiento del objeto social de la Corporación y bajo los parámetros establecidos en la ley, su divulgación procede únicamente por orden judicial, por requerimiento de organismos de vigilancia y control del Estado u otra autoridad competente. En los demás casos, para que otros dispongan de esta información, se requiere autorización previa, escrita y expresa de su titular.

**Art. 33.** Los Directivos y trabajadores deben utilizar la información cuyo uso les ha sido autorizado únicamente para los fines propios de su labor.

**Art. 34.** Los Directivos y trabajadores deben abstenerse de revelar precios o condiciones de cotizaciones, propuestas u ofertas, que pongan en condiciones de ventaja a algún proponente, oferente o proveedor, a dar información de las adjudicaciones de las ofertas o concursos antes de la oficialización del resultado por parte del trabajador competente, so pena de presumirse que está privilegiando al oferente que recibe dicha información.

**Art. 35.** Los Directivos y trabajadores, en relación con la información que suministren, deberán observar que la misma corresponda a la verdad y que esté apoyada en documentación cierta y auténtica. Se considera una conducta inadmisiblemente inadecuada distorsionar u ocultar la verdad.

**Art. 36.** Los Directivos y trabajadores deben mantener la reserva del secreto profesional o industrial, así como de los negocios que manejen.

**Art. 37** Los Directivos y trabajadores a quienes se les asigne claves o códigos de acceso a los sistemas deberán mantenerlos en reserva y bajo su responsabilidad.

**Art. 38** La difusión de la información es de carácter estratégico y está orientada al fortalecimiento de la imagen institucional, para lo cual Comfaboy dispone del manual de comunicaciones internas, externas y relaciones públicas que contribuye a que la información que se brinda sea oportuna, actualizada, veraz y confiable, a través de formatos y canales definidos para ello. Todo el personal debe abstenerse de dar declaraciones a medios de comunicación sobre eventos internos o externos a excepción de quienes tienen autoridad para el manejo de las relaciones públicas o sean expresamente delegadas por la caja para tal fin.

**Art. 39** Para el manejo de la información privilegiada, se suscribirán acuerdos de confidencialidad de manera que se asegure que la información que tiene reserva sea manejada con prudencia y no sea publicada o conocida por terceros.

**Art. 40** Las oficinas, dependencias, sistemas de información, acceso a la red, equipos de cómputo y comunicaciones y demás elementos de trabajo de la corporación deben ser utilizados únicamente para propósitos aprobados por la misma.

**Art. 41** El personal debe abstenerse a tomar como propias o comercializar los desarrollos de software, invenciones, creaciones diseños, manuales, mejoras de procedimientos elaborados y patrocinados por la Caja, aun cuando deje de existir el vínculo laboral.

## CAPÍTULO X

### CONFLICTOS DE INTERES

**Art. 42 MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.** Su aplicabilidad se circunscribe a lo establecido en la ley 789 de 2002 artículo 23. Para garantizar una correcta aplicación de los recursos del sistema, es deber del Representante legal de la Caja o sus entidades vinculadas, informar al Consejo Directivo o máximo órgano administrativo, aquellos casos en los cuales él o un administrador, miembro del Consejo Directivo, socio o asociado, Revisores Fiscales tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad; primero de afinidad o único civil, con las personas que se relacionan a continuación:

- Los socios, personas jurídicas o representantes legales que hagan parte de la red de servicios contratadas directa o indirectamente por la entidad o de las entidades vinculadas por razón de inversiones de capital.
- Los contratistas personas naturales y los socios o asociados de personas jurídicas con quienes la entidad o sus entidades vinculadas celebren cualquier tipo de contrato o convenio dentro del marco de la de la operación del régimen.
- Los socios, asociados o de personas jurídicas receptoras de recursos de capital de la entidad o entidades vinculadas, conforme su objeto social lo permita.

En estos casos el representante legal o la persona que tenga uno de los vínculos anteriores deberá abstenerse de participar en los procesos de selección, contratación o auditoría y la entidad deberá celebrarlos siempre y cuando éstos proponentes se encuentren en condiciones de igualdad con las demás ofertas o ser la mejor opción del mercado. Será causal de remoción del Consejo Directivo u órgano administrativo la violación a la presente disposición, incluyendo una inhabilidad para desempeñar esta clase de cargos por un término de 10 años.

**Parágrafo 1.** Es deber del representante legal de la entidad informar a los trabajadores de la entidad o entidades vinculadas sobre el contenido de la presente disposición y adoptar las medidas correspondientes tendientes a garantizar la periodicidad de esta información. En particular esta debe ser una cláusula en los diferentes contratos que celebre la entidad o entidades vinculadas, para garantizar por parte de terceros el suministro de la información.

**Parágrafo 2.** Es deber de las Cajas de Compensación Familiar establecer mecanismos caracterizados por una total transparencia en cuanto a los procedimientos a que deben acudir los proveedores para ser incluidos en el registro correspondiente.

**Art. 43. CONDUCTA A SEGUIR EN SITUACIONES DE CONFLICTO.** Entre los deberes de los destinatarios del presente Código, están:

43.1 Revelar a tiempo a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.

43.2 Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial a la que tenga acceso sin cumplir los requisitos previstos en disposiciones legales o en el respectivo acuerdo o cláusula de confidencialidad.

43.3 Evitar gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el Código de Ética, se pueda considerar que infringen los intereses de Comfabyo.

43.4 Abstenerse de aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona jurídica o natural relacionada o no con Comfabyo, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado por la normatividad vigente.

43.5 Cuando se presente una situación de conflicto de interés y el trabajador de acuerdo con su nivel jerárquico se encuentre impedido, se abstendrá de manejarlo y lo asumirá el superior jerárquico del inicialmente impedido.

## CAPÍTULO XI

### INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES.

**Art.44 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.** Aplican las contenidas en el Decreto 2463 de 1981. Por el cual se determina el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los funcionarios de las cajas de compensación familiar y de las asociaciones de cajas y de los miembros de sus organismos de dirección, administración y fiscalización.

**Art. 45 PROHIBICIONES DE PERTENECER A MÁS DE UN CONSEJO.** Ningún miembro del Consejo Directivo podrá pertenecer a más de un Consejo Directivo de Cajas de Compensación Familiar.

**Art. 45 INHABILIDADES PARA CONTRATAR.** No podrán celebrar contratos con Comfabyo las siguientes personas:

46.1 Quien haya sido despedido con justa causa por Comfabyo, o declarado insubsistente o separado del cargo por delitos contra el orden económico.

46.2 La persona natural, jurídica, o socios, o accionistas, que no cumplan con su obligación de realizar los aportes a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje.

46.3 La persona que haya sido condenada por delitos contra el Orden Económico y Social, la Seguridad Pública, la Salud Pública, Administración Pública y/o la existencia y Seguridad del Estado.

46.4 La persona que haya sido excluida del ejercicio de su profesión y que pretenda prestar servicios como tal.

**Art 47 DECLARACIÓN PREVIA.** Todos los proveedores, proponentes, contratista y, en general todos los destinatarios del presente Código, deberán declarar, antes de celebrar sus respectivos contratos y bajo la gravedad del juramento, no estar incurso en ninguna causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses según lo contemplado en el Decreto 2463 de 1981 y artículo 23 de la ley 789 de 2002.

## CAPÍTULO XII

### CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES

**Art 48. PRINCIPIOS GENERALES.** Para el establecimiento de relaciones comerciales y contractuales con proveedores y contratistas, Comfabyo tendrá en cuenta y aplicará los principios de transparencia, libre concurrencia, objetividad, capacidad de pago y experiencia, escogencia del mejor postor, información clara de las posibilidades comerciales y respeto a las marcas y propiedad industrial.

Las decisiones de contratación deben basarse solamente en el mejor interés de Comfabyo, cuando los productos o servicios son convenientes en función de su pertinencia, precio, entrega y calidad, sin condicionamientos subjetivos y personales.

48.1 Principio de igualdad. Las condiciones deben ser idénticas para todos los competidores y las preferencias sólo surgen en virtud de la existencia de condiciones más favorables para Comfabyo en un posible contrato.

48.2 Principio de transparencia. Se garantizará a los participantes la consideración de sus ofertas en sana competencia con la de los demás concurrentes, el respeto por el secreto de las ofertas hasta el momento de la apertura común de las mismas, los plazos establecidos para el desarrollo del procedimiento, el cumplimiento por parte de Comfaboy del procedimiento mismo y de las condiciones establecidas.

48.3 Principio de economía. Todos los procesos de selección objetiva de contratistas se adelantarán con austeridad de medios y gastos. La escogencia de contratistas obedecerá al criterio de mejor propuesta en términos de satisfacción de necesidades sin que ello signifique la selección de la más barata.

**Art.49 TRANSPARENCIA EN MATERIA CONTRACTUAL Y ANTICORRUPCIÓN.** Los Destinatarios del Código deberán:

49.1 Abstenerse de ofrecer dádivas de ninguna especie, con el fin de que a Comfaboy le sea adjudicado un contrato.

49.2 Abstenerse de aceptar atenciones, en efectivo o en especie, tales como regalos, invitaciones, comisiones, viajes, participación en negocios o cualquier otro ofrecimiento que pueda comprometer o inclinar la conducta de los mismos a favor de quien las hace. Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarios que hagan parte del giro ordinario de los negocios y que tenga un objetivo comercial definido.

49.3 Abstenerse de realizar cualquier práctica que tienda a procurar sobornos, beneficios ilegítimos o conductas irregulares o ilegales tanto al interior de Comfaboy como en sus tratos con terceros.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **TALENTO HUMANO**

**Art 50.** Comfaboy cumple con las leyes laborales y civiles correspondientes en la contratación de personal o prestadores de servicios, siendo prohibida cualquier práctica de discriminación por cuestiones de raza, color, religión, sexo, edad, capacidades físicas, nacionalidad o cualquier otra condición. No se emplea trabajador alguno que tenga menos de la edad mínima legal vigente, salvo las excepciones estipuladas en la ley, sin que cuente con el respectivo permiso del ministerio del trabajo.

Se compromete con el desarrollo de las competencias e idoneidad de sus trabajadores, determinando políticas y prácticas de gestión para el Talento Humano que deben incorporar los principios constitucionales de Justicia, Equidad, Imparcialidad y Transparencia, en el desarrollo de las actividades de selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y políticas de remuneración que garanticen el desarrollo integral de los trabajadores y un clima organizacional adecuado. Los aspectos específicos se establecen en la documentación del proceso de Gestión Humana.

Para la asignación de responsabilidades y autoridades a sus trabajadores, la Caja cuenta con un Manual de descripción de Cargos y Competencias donde establece las responsabilidades de cada uno de los cargos que componen la Estructura Organizacional de la Caja y el perfil ocupacional de los mismos.

Al momento previo de la vinculación el candidato debe declarar bajo la gravedad de juramento que no existe ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades aquí descritas, conforme al formato que para el efecto ha establecido Talento Humano.

### **CAPITULO XIV**

#### **RÉGIMEN SANCIONATORIO**

**Art. 51** El presente código de ética y buen gobierno es de obligatorio cumplimiento, los destinatarios que incurran en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en éste, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo de Comfaboy.

**Art. 52. DEL CONSEJO DIRECTIVO.** Serán causales de remoción de la designación, las contempladas en el reglamento interno del Consejo Directivo y demás normas aplicables al particular:

### **CAPITULO XV**

#### **SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO**

**Art. 53 POLÍTICAS SOBRE RIESGOS.** Comfaboy se compromete a adoptar mecanismos para crear una cultura y gestión integral de riesgos, que minimice el impacto de las decisiones que toma respecto de los grupos de interés. En tal sentido se establecerán mecanismos que permitan identificar, valorar, revelar y administrar los riesgos propios de la actividad, determinando el nivel de exposición de cada uno estos para priorizar su tratamiento, y así estructurar criterios orientadores en la toma de decisiones respecto de los efectos de los mismos.

Comfaboy analizará entre otros, los riesgos de fraude y LA/FT (lavado de activos y financiación del terrorismo) para determinar en cada proceso si es pertinente su inclusión en el respectivo mapa de riesgos, a fin de que sean evaluados y según corresponda gestionados mediante el desarrollo de estrategias e implementación y fortalecimiento de controles que contribuyan en su prevención, detección y mitigación.

Comfaboy se compromete a implementar políticas, controles, mecanismos, procesos y procedimientos con el fin de prevenir el riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo que dan apariencia de legalidad a activos que provienen de actividades delictivas o que sean utilizados para ocultar la procedencia de recursos dirigidos finalmente hacia la realización de actividades terroristas.



## CAPITULO XVI

### DISPOSICIONES FINALES

**Art.54.** Los destinatarios del presente código deben reportar por escrito al superior jerárquico y al Comité de control interno cualquier conducta violatoria de éste.

**Art.55. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DE COMFABOY.** El presente Código deberá ser difundido entre todos sus destinatarios por parte del Comité de Control interno a través de los líderes de proceso. El proceso de Gestión Humana es responsable incorporar la socialización de este código en el procedimiento de inducción de personal y su compromiso de cumplimiento formará parte de la respectiva hoja de vida.

Se establecen como canales de consulta para todos los grupos de interés la dirección electrónica [www.comfaboy.com.co](http://www.comfaboy.com.co) y en los puntos de atención al cliente de cada oficina en donde Comfaboy realiza presencia institucional, se dispondrá un documento impreso.

**Art. 55.** Comfaboy desarrollará su gestión con la observancia de los artículos aplicables a las Cajas de Compensación Familiar establecidos en la Constitución Política de Colombia, la Ley 23 del 1981, Ley 21 del 1982, Ley 100 del 1993, Ley 789 del 2002, Ley 1122 del 2007, Ley 1438 del 2011, Ley 1474 del 2011, Decreto Ley 019 del 2012, Ley Estatutaria 1581 del 2012, Decreto 1011 del 2006, Decreto 4747 del 2007, Decreto 1072 del 2015, Decreto 1377 de 2013, Resolución 2303 del 2014, Circular 009 del 21 de 2016, expedida por SNS y demás normas que le apliquen y que las modifiquen.

### ANEXO 1:

#### COMPROMISOS Y ESPECIFICACIONES PARA LA I.P.S.

Se prestarán los servicios de salud habilitados por la IPS en el mercado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, buscando los mejores estándares de oportunidad, integridad, suficiencia y continuidad, en un ambiente de atención personalizada, humanizada y segura, mediante actividades, procedimientos e intervenciones que impacten efectivamente en la salud de los usuarios, para lo cual realizará las siguientes actividades:

- Cumplir con el SOGCCS (sistema obligatorio de garantía de calidad en el servicio de salud).
- Realizar venta de servicios.
- Establecer la contratación para prestación de servicios.
- Realizar la gestión administrativa para prestación del servicio.
- Realizar la verificación y comprobación de derechos.
- Asignación de citas con los atributos establecidos en el marco legal.
- Administrar las Historias Clínicas y anexos por el sistema de información.
- Aplicación de Garantía de Calidad al Proceso.
- Cumplir con las características de accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad.
- Atención y prestación integral de todas las actividades, intervenciones, procedimientos a que pueda haber lugar, dentro de los servicios ofrecidos.

#### GARANTÍA DE LA CALIDAD EN LOS SERVICIOS:

Todas y cada una de las reclamaciones de servicios serán evaluadas buscando ofrecerle al afiliado la mejor opción existente para sus necesidades. Los Usuarios pueden formular sus PQRS, de forma personal, escrita, por la línea de servicio al cliente y en los buzones de nuestras oficinas y su respuesta se realizará de forma escrita en el plazo establecido en el procedimiento: Servicio no conforme - atención de quejas y reclamos.

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	01/Sep/2020	Se somete a aprobación la actualización de la política de seguridad y salud en el trabajo, es aprobada por los diez (10) consejeros presentes: CÉSAR FERNANDO RINCÓN VELANDIA, BEATRIZ BERNAL SUÁREZ, NANCY ASTRID BARINAS CORREDOR, FRANCISCO ORLANDO GALÁN JIMÉNEZ, JAIRO ANTONIO VILLAMIL ABRIL, MARLENY TORRES CÁRDENAS, OSWALDO JAVIER JURADO HERNÁNDEZ, JESÚS MARTÍN DUEÑAS ESTUPIÑÁN, LUIS JAIME MELO VERA Y ELIZABETH CAMARGO VARGAS, según acta de Consejo Directivo respectiva.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Lady Carolina Gonzalez Moreno	Nombre: Jaime Fernando Diaz Molina Cargo: Jefe Departamento de	Nombre: Jaime Fernando Diaz Molina Cargo: Jefe Departamento de

**Cargo:** Contratista  
**Fecha:** 01/Sep/2020

**Fecha:** 01/Sep/2020  
Planeación e Informática

**Fecha:** 01/Sep/2020  
Planeación e Informática

COPIA CONTROLADA