

# NUESTRO CÓDIGO De Ética y Conducta



**COOMAGISCUN**

# Contenido

3. Introducción
4. ¿Qué es el Código de Ética y Conducta
5. ¿A quiénes aplica este Código?
6. ¿Cuáles son las responsabilidades de los destinatarios?  
¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes?
7. Presentación Institucional
8. Horizonte Estratégico
9. La Acción en el Marco de los Principios Cooperativos
10. Los Valores Solidarios y Cooperativos
11. Compromisos Éticos
12. Código de Ética Basado en los Principios Rectores
13. Protección de la información confidencial y cualquier otra de dominio privado
17. Protección y uso adecuado de los bienes de la Cooperativa
19. Tratar a los empleados y asociados con respeto y proteger los derechos humanos
20. Tratamiento para el conflictos de interés
22. Divulgación de la información
23. Protección del medio ambiente
24. Actuamos en contra del Lavado de Activos y La financiación del terrorismo (LA/FT)
26. En COOMAGISCUN rechazamos el acoso sexual en el entorno laboral
27. Prohibiciones Institucionales
28. ¡Reporte los hechos que trasgreden este Código!
29. Acciones Disciplinarias - “Sanciones”
30. Comentarios Finales
31. Documentos que soportan y complementan el Código de Ética y Conducta

# Introducción

Al interior de toda organización hay implícito un sistema de valores, pero no todos los valores son morales, ni justificables, ni el hecho de incorporar una conciencia de valores en la toma de decisiones significa adoptar una perspectiva ética. Lo anterior en razón a que estos valores, se pueden reducir a ser la expresión pragmática de los propios intereses o a la adopción de los valores que el entorno transmite o asigna a las organizaciones y a sus miembros. De ahí la importancia de los códigos de ética que, al ser documentos contruidos mediante la participación y consenso en torno a los valores propios de cada cultura organizacional, permiten definir el papel de la organización, los aportes, compromisos que puede asumir y las políticas de acción que hacen viable una gestión socialmente responsable. Es así, como mediante un proceso de construcción del código de ética, cada entidad hace formal el compromiso ético que asume dentro de la sociedad en la que se circunscribe su negocio, define las pautas de comportamiento de sus miembros, reconoce su papel como actor social y se compromete con la construcción de un país que promueva el desarrollo humano.

# ¿Qué es el Código De Ética y Conducta

Es el documento que contienen los criterios que orientan la gestión y la toma de decisiones de cada uno de los miembros de la Cooperativa, al relacionarse con otras personas e instituciones en su labor diaria. Es un instrumento de gestión, un marco de referencia para la interacción armónica en las actividades comerciales y sociales que se desarrollan.


Los Códigos de Ética y Conducta, se han desarrollado en los últimos años con el fin de explicitar los criterios éticos o valores que han de orientar las acciones de la Cooperativa. Estos códigos han sido precedidos por los códigos de comportamiento propios de algunas disciplinas, se han desarrollado y han resaltado la necesidad de una ética que contemple las diferentes relaciones que tiene cualquier actor social. El principal aporte de los docentes a los Códigos de Ética y Conducta, ha sido el de definir el marco de acción y de responsabilidad, regular las relaciones que se establecen en dichos marcos, y establecer los deberes y obligaciones hacia cada uno de los grupos con que se interactúa. Estos códigos, incluyen una serie de elementos básicos y fundamentales tales como: los valores de la cultura organizacional, los mecanismos de autorregulación, control y sanción; la distinción entre las conductas mínimas que han de seguir y las aspiraciones que pueden compartir los miembros de la Cooperativa; pautas para reconocer y abordar los dilemas éticos que se pueden presentar, los compromisos frente a todos los asociados, directivos, colaboradores o la sociedad, entre otros aspectos.

Es importante comprender que el Código de Ética y Conducta, no es una fórmula establecida para que los miembros de la Cooperativa, se involucren con ella, o que lleven a cabo actos moralmente aceptables. Es necesario comprender el Código de Ética y Conducta, es una opción que orienta las acciones de responsabilidad social de COOMAGISCUN.

Destinatarios de nuestro Código de Ética y Conducta: antes de actuar revisemos los principios y conductas de este compendio de reglas. Si la decisión no acoge los lineamientos éticos aquí establecidos o se aparta de alguna manera de los mismos hay que abstenerse, definiendo otras opciones acordes con los principios de la Cooperativa.

**Rafael Antonio Mesa Pulido**  
**Gerente COOMAGISCUN**

# ¿A quiénes aplica este Código?

Son destinatarios de este Código miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comités, asociados, colaboradores, contratistas,  proveedores, y todas las personas naturales o jurídicas, incluyendo a beneficiarios que tengan cualquier relación o vínculo con la Cooperativa, para la ejecución de las actividades pactadas.

Por lo anterior, este Código será de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar para que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que este contiene.

COLDEMAG, debe adoptar las reglas de este Código y garantizar su difusión y aplicación.





## ¿Cuáles son las responsabilidades de los destinatarios?

- ▶ Conocer e interiorizar la información contenida en el Código y promover estas mismas acciones en las personas que sean destinatarios del mismo.
- ▶ Suscribir los documentos, certificaciones o declaraciones definidas por COOMAGISCUN, para manifestar el conocimiento y compromiso frente al Código, y que se ha actuado sin vulnerar las disposiciones de este.
- ▶ Actuar conforme con los principios de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.
- ▶ Acoger la reglamentación que rige la actividad desarrollada y la relativa a la prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Fraude, Soborno y Corrupción, y demás que regulen los riesgos éticos y de cumplimiento señalados en este Código.
- ▶ Plantear las consultas, dilemas y denuncias relacionadas con el Código de Ética y Conducta.
- ▶ Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este Código.

## ¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes?

- ▶ Educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.
- ▶ Comunicar expresamente a sus equipos de trabajo, el deber de cumplir los principios éticos y con la normatividad de COOMAGISCUN, en el desempeño de sus responsabilidades laborales.
- ▶ Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo, que propendan por la interiorización del Código en las actividades del área.
- ▶ Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la Cooperativa, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos.
- ▶ No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias por presuntas violaciones al Código.
- ▶ Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- ▶ Permitir y promover la formulación de consultas, dilemas y denuncias.
- ▶ Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgos de cumplimiento.

# Presentación Institucional

La **COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA**, es una entidad de carácter Cooperativo, multiactiva de aporte y crédito, autorizada por la Superintendencia de la Economía Solidaria; tiene como objetivos generales contribuir al bienestar social de los asociados elevando su nivel socioeconómico y cultural, a través de la prestación de servicios sociales autorizados a las cooperativas multiactivas, promoviendo el crecimiento de una cultura empresarial solidaria, colaborando en el proceso de las diversas necesidades personales, profesionales y familiares de sus miembros, protegiendo sus ingresos, fomentando el aporte a capital y fortaleciendo los lazos de integración y de ayuda mutua. Sus recursos son de origen lícito, provenientes de cuotas mensuales de aportes, recaudo de cartera, ingresos recibidos por el servicio de educación, prestado por el Colegio Cooperativo del Magisterio de Cundinamarca, propiedad de la Cooperativa e ingresos financieros por inversiones legales. Esta sometida a la vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria. Desde el año 1945, ha procurado, a partir de sus servicios, asociar a los docentes activos del departamento de Cundinamarca y Distrito Capital de Bogotá, docentes pensionados y colaboradores pensionados, brindamos servicios para satisfacer las necesidades de los mismos, logrando a través de ellos, estimular la valoración de la dignidad humana, el aprecio y conservación del medio ambiente; la difusión y desarrollo de la cooperación, el desarrollo integral del ser humano, estimulando el sentido de solidaridad entre los asociados y, en general, con la comunidad. Es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria, para satisfacer en común sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, mediante una entidad de propiedad conjunta y de gestión democrática, fundada en valores de autoayuda, responsabilidad propia, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Dentro de la tradición de sus fundadores, los asociados se identifican y hacen suyos los valores éticos de honestidad, apertura, responsabilidad y cuidado de los demás.

# Horizonte Estratégico

## Misión

Contribuirá al desarrollo integral de los asociados elevando su nivel socioeconómico y cultural, a través de la prestación de servicios sociales, autorizados a las cooperativas multiactivas promoviendo el desarrollo de una cultura empresarial solidaria, fomentando el aporte de capital y fortaleciendo los lazos de unión, integración y ayuda mutua.

## Visión

Ser una organización solidaria preferida en innovación, soluciones y servicios. Ser reconocida en su calidad humana y profesionalismo de nuestro equipo, práctica de valores y principios cooperativos, por su excelencia en la educación dada en COLDEMAG, por la contribución y apoyo a los asociados y a la comunidad.



# La Acción en el Marco de los Principios Cooperativos

- ▶ **Adhesión voluntaria y abierta:** Nuestra Cooperativa es una institución abierta a todos los docentes y administrativos, activos y pensionados pertenecientes al Magisterio de Cundinamarca y Bogotá, colaboradores activos y pensionados de COOMAGISCUN, capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser asociados, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de género.
- ▶ **Gestión Democrática por parte de los asociados.** Somos una organización solidaria gestionada democráticamente por los asociados, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar la Cooperativa son responsables ante los asociados.
- ▶ **Participación económica de los asociados:** Los asociados contribuyen equitativamente al capital de la Cooperativa y lo gestionan de forma democrática. Los asociados asignan los excedentes para todos o algunos de los siguientes fines: ampliación de los servicios, mantener reservas, beneficios de los asociados en proporción a sus operaciones con la cooperativa y al apoyo de otras actividades aprobadas por los asociados dentro del marco legal de Colombia.
- ▶ **Autonomía e Independencia:** COOMAGISCUN es una entidad autónoma de autoayuda, gestionada por sus asociados. Si hacen acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen recursos externos, lo deben hacer en términos que aseguren el control democrático por parte de sus asociados y mantengan su autonomía.
- ▶ **Educación, Formación e Información:** La Cooperativa proporcionará educación y capacitación a sus asociados, directivos, administradores y colaboradores, para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de las mismas. Deben informar a la comunidad, jóvenes y líderes, sobre la naturaleza y beneficios de la cooperación.
- ▶ **Intercooperación:** COOMAGISCUN servirá a sus asociados de la mejor manera posible, fortaleciendo el sector solidario trabajando conjuntamente con organizaciones similares de los distintos niveles: local, regional y nacional e internacional.
- ▶ **Interés por la Comunidad:** La Cooperativa, al mismo tiempo que se preocupa por satisfacer las necesidades de sus asociados, trabajará para conseguir el desarrollo de sus comunidades de su ciudad, región y país.

Estos principios son la base para que la COOMAGISCUN, desarrolle sus propios principios corporativos que la hacen única, porque ninguna organización en el mundo es igual a otra. Esto depende de la mentalidad y valores de sus fundadores y líderes, de la cultura propia de cada país y región, y de lo que quieran hacer de ella sus directivos, administradores y asociados.

# Los Valores Solidarios y Cooperativos

- **Autoayuda:** Siendo coherente con el principio de intercooperación y autoayuda; los asociados y la Cooperativa se ayudaran y colaboraran entre sí.

La autoayuda requiere el conocimiento de que las acciones de los asociados están basadas en: honestidad, apertura, compromiso y respeto. La autoayuda debe tener presente el riesgo y la prudencia tanto en la consecución de recursos como en su utilización.

- **Democracia:** Es el elemento principal en que COOMAGISCUN, basa sus principios y acciones. El valor de la democracia se elaboró con base en el principio de gestión democrática e implica la amplia y decidida participación de los asociados no solamente en el uso de los servicios sino en el control y gestión de la Cooperativa.

- **Igualdad:** Tiene que ver con el principio de adhesión voluntaria y abierta, donde con un manejo democrático no se conceden privilegios ni se establecen diferencias; donde los asociados y directivos, no tengan atributos que no puedan estar al alcance de todos los asociados.

- **Solidaridad:** Este valor tiene que ver con dos principios: cooperación entre organizaciones y fundamentalmente con el interés por la comunidad. COOMAGISCUN, propende por el desarrollo de sus comunidades. Siendo solidarios y participativos en la solución de los problemas de las personas más necesitadas.

- **Apertura:** El asociado debe manejar un espíritu de entendimiento, estar dispuesto al diálogo y ser un buen conciliador en los posibles conflictos y problemas que se presenten en la Cooperativa.

- **Equidad:** Tiene que ver este valor con el principio de participación económica de los asociados. Todos pueden disfrutar equitativamente de los excedentes y tienen beneficios en proporción a las operaciones que realizan con la Cooperativa. La equidad significa que el asociado que no ha operado con la Organización Solidaria, nada recibe, en caso de que haya un retorno; pero no como castigo por no haber utilizado los servicios de su Organización Solidaria, sino porque nada ha aportado para que ella funcione y cumpla su objeto social. Equidad no significa dividir los excedentes en partes iguales entre los asociados, sino dependiendo de su relación con la organización.

- **Honestidad:** El valor más importante de un asociado es la honestidad, la cual implica ser honrado, razonable y justo. Los asociados directivos deben ser transparentes en sus actuaciones y defender los intereses de los asociados que representan con justicia y decoro.

- **Responsabilidad social:** Todo asociado debe cumplir una función social en la Cooperativa, la cual debe ser desempeñada con responsabilidad ya que representa los valores de una comunidad que lo conoce y confía en él, y por tanto debe vincularse a los diferentes programas, eventos y actividades que desarrolle la Cooperativa.

- **Atención a los demás:** El vínculo del asociado con la Cooperativa, implica no solamente atender sus propias necesidades sino colaborar con las de sus vecinos y familiares.

# Compromisos Éticos

## Manifiesto General

Los asociados, directivos, integrantes del órgano de vigilancia y control social y colaboradores de COOMAGISCUN, manifestamos el compromiso de hacer que cada uno de nuestros actos estén enmarcados en los lineamientos éticos de honestidad, responsabilidad, solidaridad, justicia, respeto por la verdad y acatamiento a la ley, para contribuir al logro del desarrollo social y económico sostenible, a través de la construcción de una cultura solidaria en todo nuestro marco de acción.

### En particular nos comprometemos con nuestra Cooperativa a:

- ▶ Guardarle la lealtad debida.
- ▶ Poner a su servicio toda nuestra capacidad personal y profesional para su crecimiento y desarrollo.
- ▶ Hacer uso racional, responsable y eficiente de sus bienes materiales e intelectuales.
- ▶ Mejorar su imagen con actitud profesional y ética.

### Con nuestro talento humano nos comprometemos a:

- ▶ Reconocerlos y tratarlos como aportantes de competencias humanas de ser, saber, sentir, hacer y servir.
- ▶ Contribuir a su desarrollo integral y el de sus familias.
- ▶ Crear y mantener un entorno laboral interactivo, armonioso, equitativo, respetuoso y digno.
- ▶ Promover procesos formativos que desarrollen capacidad de autocontrol en cada una de sus actividades y que estimulen el respeto a las decisiones administrativas y laborales.
- ▶ Respetarlos dentro de un espíritu de lealtad, veracidad y confianza.

### Con nuestros asociados nos comprometemos a:

- ▶ Prestarles los servicios de forma oportuna, con responsabilidad, solidaridad, transparencia, diligencia y equidad.
- ▶ Garantizar el ejercicio democrático de su participación, como gestores de la Cooperativa.
- ▶ Promover actividades socioculturales que fortalezcan el vínculo asociativo y laboral.
- ▶ Desarrollar actividades que permitan el desarrollo de habilidades profesionales dentro de la gestión de la Cooperativa.
- ▶ Garantizar la prestación de servicios de forma extensiva a su núcleo familiar.
- ▶ Propender por el desarrollo del principio educativo y todos los relacionados con el Bienestar social.

### Con nuestros proveedores y demás grupos de interés nos comprometemos a:

- ▶ Cumplir oportunamente los compromisos con los proveedores de bienes y servicios.
- ▶ Entender los organismos de control como una ayuda para la consecución de los objetivos de la Cooperativa y suministrarles con veracidad, transparencia y oportunidad, la información necesaria para el ejercicio de su función.
- ▶ Establecer, con todos los demás grupos de interés, relaciones de beneficio mutuo basadas en la confianza, seguridad e información transparente.

# Código de Ética Basado en los Principios Rectores

**En cuanto al cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos - Uso de información interna privilegiada.**

La **COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA**, deberá cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables a sus negocios, en especial lo contemplado en la Ley 79 de 1988, la Ley 454 de 1998, el Decreto 962 de 2018, las normas que los adicionen o modifiquen, circulares reglamentarias de la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Estatuto de COOMAGISCUN, las circulares y procedimientos establecidos para la operación y buen servicio.

Cuando se lleva a cabo el desarrollo del negocio de la Cooperativa, pueden aparecer un cierto número de cuestiones legales. Es responsabilidad de cada colaborador, directivo o asociado buscar el consejo adecuado sobre los requisitos legales y otros aspectos jurídicos pertinentes.

En lo referido a la elaboración de informes financieros y contables, la **COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA**, tiene el deber de seguir estrictamente los estándares y principios de contabilidad, de realizar informes financieros completos y precisos y de disponer de controles y procedimientos internos adecuados que aseguren que la elaboración de informes financieros y de contabilidad, cumplen con la ley y los reglamentos.

Cada actor vinculado a la Cooperativa, deberá hacer todo lo posible para apoyar los esfuerzos de COOMAGISCUN al respecto. En cuanto al uso ilegal de Información Interna Privilegiada, todos los colaboradores, asociados y directivos de la Cooperativa deberán actuar cumpliendo estrictamente todas las reglas y reglamentos pertinentes sobre uso de información privilegiada y transacción de depósitos de ahorro, aportes y créditos en cualquiera de sus modalidades.



# Protección de la información confidencial y cualquier otra de dominio privado.

- Protección de la información de nuestros asociados y proveedores. 

La información de carácter interno responde a la necesidad de operación de la Cooperativa y su uso no está permitido, ni directa ni indirectamente, para afectar las operaciones propias, ni tampoco se podrá divulgar a nadie, información interna perteneciente o no a la Cooperativa, incluyendo a familia, amigos, compañeros de trabajo u otros que no necesiten dicha información para la realización de sus deberes dentro de la Cooperativa. La "Información Interna Privilegiada" es información confidencial que normalmente tiene un efecto importante sobre la composición patrimonial, las tasas de interés o los precios y requerimientos de los servicios prestados.

- Los empleados y asociados de COOMAGISCUN, tienen acceso a la información de asociados de base, proveedores y otros terceros. Dicha información puede contener datos financieros, estratégicos, técnicos; información sobre los empleados o cualquier otro tipo de datos. El acceso, uso o divulgación no autorizada pueden perjudicar a la Cooperativa o a algún tercero y, por lo tanto, no le está permitido acceder, usar o divulgar la información salvo que haya sido debidamente autorizado para ello. En caso de duda sobre su autorización, es necesario solicitar instrucciones.
- El Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y los distintos comités de la Cooperativa son cuerpos colegiados que en el ejercicio de sus funciones y deliberaciones tienen acceso a información confidencial y datos personales de los asociados, por tal razón los pronunciamientos de estos entes deben canalizarse y revelarse de manera colegiada y consensuada sin que ninguno de sus integrantes individualmente considerados cuente con la potestad o facultad de emitir pronunciamientos o revelar información de forma independiente sin la debida autorización del órgano al que pertenece, la información, datos, posiciones y deliberaciones de los órganos administrativos o de control de la cooperativa solo podrá ser utilizada por sus integrantes dentro del marco de sus funciones y atribuciones y no para su beneficio personal en detrimento de los demás asociados y de la cooperativa.



# Pautas fundamentales

No revelar a otras personas información que la COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA, no haya hecho pública salvo para:

- ▶ Personas que trabajan para la Cooperativa, tienen acceso en su puesto de trabajo a ese tipo de información y tienen una razón justificada para conocerla.
- ▶ Cualquier otra persona autorizada por la Cooperativa, como receptora de dicha información.
- ▶ Personas a las que usted, de acuerdo con sus deberes laborales, deba comunicar dicha información.

A continuación, se detallan algunas reglas que ayudarán a proteger la información de la COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA:


- ▶ No acceda, duplique, reproduzca o haga uso, ni directa ni indirectamente, de la información de dominio privado más allá de lo necesario para el desempeño de sus deberes y trabajo en la Cooperativa.
- ▶ En caso de tener conocimiento de cualquier uso o tratamiento incorrecto de la información confidencial, notifíquesele con prontitud a la Gerencia, Consejo de Administración o Junta de Vigilancia y coopere por completo con la Cooperativa para proteger dicha información.
- ▶ No almacene información de la Cooperativa en computadores privados o en otros medios no proporcionados por la entidad.
- ▶ Si necesita sacar información fuera de las instalaciones de la Cooperativa o centros de trabajo para cumplir con sus tareas laborales, tiene que devolver dicha información una vez que las tareas realizadas fuera de las instalaciones hayan finalizado. No debe almacenar información en su casa ni en ningún otro lugar.

## **No suministre información confidencial a ninguna persona que no esté autorizada para acceder a ella.**

Los entes de control y vigilancia han considerado que hay uso indebido de la información privilegiada “cuando quien la posee y está en la obligación de mantenerla en reserva, incurra en cualquiera de las siguientes conductas, independientemente de que su actuación le reporte o no beneficios:

- ▶ Que se suministre a quienes no tienen derecho a acceder a ella.
- ▶ Que se use con el fin de obtener provecho propio o de terceros; también en contra de terceros o de la propia Cooperativa, en provecho de terceros indeterminados.
- ▶ Que la oculte maliciosamente en perjuicio de la sociedad o en beneficio propio o de terceros, lo cual supone usarla solo para sí y, por abstención, en perjuicio de la sociedad para estimular beneficio propio o de terceros.
- ▶ Que se haga pública en un momento inapropiado.
- ▶ Cuando se acceda irregularmente a información reservada de la Cooperativa o de los asociados, con cualquier fin.
- ▶ Cuando la información confidencial que haya obtenido por cualquier medio, se utilice en beneficio propio, de terceros o en contra de asociados, empleados, directivos o de la propia Cooperativa, sin el consentimiento para el uso de información personal o confidencial de la entidad.

Igualmente habrá uso indebido de la información, cuando existiendo la obligación de darla a conocer, no se haga pública y se la divulgue en un medio cerrado o no se le divulgue de manera alguna.

- 
- Por consiguiente, ningún directivo o colaborador de la Cooperativa podrá suministrar a terceros, datos o información que configure Información Privilegiada, salvo autorización expresa, la cual se otorgará únicamente en aquellos casos que lo ameriten y por finalidad ajena a especulación. Tampoco podrá utilizar dicha información en provecho propio o de terceros. Lo anterior aplica para todos los asociados y dignatarios elegidos, que, obtenida la información Privilegiada, la suministre a terceros o la use en provecho propio o de terceros. No obstante, lo anterior, no se configura el uso indebido de la información privilegiada en los siguientes casos:
  - Cuando el Gerente de la Cooperativa y/o el Consejo de Administración autoricen expresamente a los demás directivos o empleados el levantamiento de la reserva.
  - Cuando la información se les suministre a las autoridades facultadas para solicitarla y previa su solicitud al respecto.
  - Cuando sea puesta a disposición de los órganos que tienen derecho a conocerla, tales como la Asamblea de Asociados, Consejo de Administración, el Revisor Fiscal, los Asociados en ejercicio del derecho de inspección y los asesores externos, para los asuntos que les han sido encomendados, previa suscripción y aceptación de manejo de confidencialidad de la información que se le entregue.
  - Finalmente, la información interna confidencial debe ser protegida y no está autorizada la entrega de ningún tipo de reportes, bases de asociados, proyectos, planes estratégicos, software, etc., que no hayan sido requeridos por las autoridades judiciales, administrativas y de control, dentro de la órbita de su competencia y cumpliendo con los procedimientos oficialmente establecidos para la formulación de requerimientos de información y con las reglamentaciones internas de verificación de la autenticidad de las personas que solicitan, y, la ejecución del procedimiento establecido para esta finalidad.

# Protección y uso adecuado de los bienes de la Cooperativa

La **COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA**, posee una amplia variedad de bienes, entre los que se incluyen bienes físicos, información de dominio privado y propiedad intelectual. Cada colaborador y asociado tiene el deber de proteger la propiedad de la entidad que le haya sido confiada y ayudar a proteger los bienes de la Cooperativa en general. Para ello, debe conocer y entender las directivas de seguridad. En especial, cada asociado, directivo y colaborador debe estar alerta e informar sobre cualquier pérdida o riesgo de pérdida de una propiedad de la entidad a la Gerencia o al Consejo de Administración, tan pronto como tenga conocimiento de ello.

A continuación, presentamos unas instrucciones para el manejo de información externa e interna, sistemas de comunicación y propiedad intelectual.

Propiedad intelectual: La propiedad intelectual incluye diferentes propiedades como, por ejemplo, programas informáticos, documentación técnica, informes o proyectos. Cierta propiedad intelectual es, o puede ser, objeto de una protección especial mediante derechos de autor (Ley 23 de 1982 / Ley 44 de 1993), derechos de patente, derechos de marca comercial, etc. La propiedad intelectual es un bien de suma importancia para la **COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA** y debe ser tratado con el cuidado pertinente. Cada empleado debe seguir y, en caso de duda, buscar instrucciones sobre cómo actuar para proteger este valioso bien. La propiedad intelectual que se produzca durante el tiempo de contrato del colaborador o el tiempo de vigencia de un cargo de dirección y/o control, es transferida y cedida a la Cooperativa por ley y/o en virtud del contrato laboral u otro acuerdo, con las excepciones establecidas en los convenios y leyes específicas.



# Uso de los sistemas de comunicación

Los sistemas de comunicación incluyendo las conexiones a Internet, deberán utilizarse para la realización de los negocios de la Cooperativa o para otros objetivos secundarios que hayan sido autorizados por su responsable o por algún administrador o directivo de la Cooperativa, así como alguna instrucción pertinente. Cada colaborador debe asegurarse en todo momento de que sigue las instrucciones relativas al manejo de las contraseñas y claves que le hayan sido asignadas. Esto aplica en general para todos los cargos pero, en especial a los colaboradores que por sus funciones deben realizar trámites financieros o autorizaciones especiales (Gerente, tesorero, contador, etc.). Entre los usos no válidos de los sistemas de comunicación de la Cooperativa se incluye el procesamiento, envío, extracción, acceso, visualización, almacenaje, impresión o difusión de material e información fraudulenta, hostigante, amenazadora, ilegal, racista, sexual, obscena, intimidatoria, difamatoria o, en cualquier caso, no relacionada con una conducta profesional, así como contraria a la legislación aplicable.

Al terminar la relación laboral o directiva: Cada colaborador o asociado directivo debe devolver todos los bienes de la Cooperativa, incluyendo la documentación y cualquier medio que contenga información de propiedad privada. No le está permitido usar o divulgar la información de propiedad privada. De igual manera aplicará a los asociados de base que se retiren de la Cooperativa y que por su trabajo o servicio específico tengan bienes de la entidad o administren documentos de información.





# Tratar a los empleados y asociados con respeto y proteger los derechos humanos

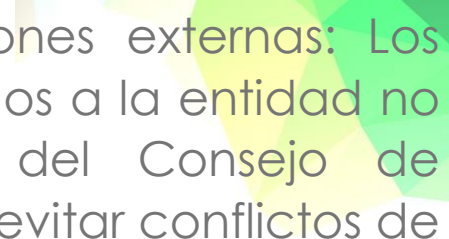
La Cooperativa como organización solidaria, es una entidad de personas que trabaja en el marco de una actividad financiera para prestar servicios y contribuir a la generación de calidad de vida entre sus miembros. En sí misma, es una organización de personas y no de capital. Por esta razón, el código de ética contempla al recurso humano, conformado por los colaboradores y los asociados, como vital para el desarrollo de sus actividades y la generación de mejores condiciones de vida para ellos y sus familias. En cuanto a los colaboradores, toda persona que trabaje para COOMAGISCUN, deberá disfrutar de sus derechos humanos básicos y no podrá, de ninguna manera, ser forzado a sufrir ni física ni psíquicamente como consecuencia de su trabajo. La Cooperativa no acepta la mano de obra de menores. Ningún colaborador deberá ser discriminado, entre otras razones, por su raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, opinión política, nacionalidad, origen étnico, origen social, condición social, discapacidad, edad o pertenencia a un sindicato. Todos los colaboradores deberán conocer los términos y condiciones básicas de su empleo. De igual forma se recomienda realizar todos los esfuerzos para que todos los colaboradores que tengan la misma experiencia, rendimiento y cualificación, disfruten de igualdad de remuneración cuando desempeñen las mismas labores y en condiciones de trabajo similares. La salud de los colaboradores y la seguridad en el lugar de trabajo deberá constituir en todo momento una preocupación prioritaria. Esto aplica a cualquier aspecto relacionado con las condiciones de trabajo, incluyendo los niveles de ruido, temperatura, ventilación, alumbrado y calidad del mismo y el acceso a instalaciones sanitarias. La Cooperativa apoya y defiende el trabajo justo y digno; y propende en todo tiempo por el respeto a los derechos humanos en todas sus instancias. De igual manera, todos los esfuerzos, programas, productos y servicios generados y ofrecidos por la Cooperativa, deberán beneficiar en justicia y equidad a todos los asociados. El único propósito de la organización será el mejoramiento de la calidad de vida de todos sus miembros a través de la prestación continua de servicios.

# Tratamiento para el conflictos de interés

En la **COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA**, las decisiones se basan en los mejores intereses del colectivo y no en factores o en relaciones personales. Un conflicto de intereses es la situación en virtud de la cual un colaborador o miembro de un órgano de administración o control en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales. En razón a ello se debe evitar cualquier situación en la que el interés personal pueda estar, o incluso simplemente pueda parecer que lo está, en conflicto con los intereses de la organización representada por el colectivo de asociados.

A continuación, se presentan algunas situaciones a las que se debe prestar especial atención:

Oportunidades. Los colaboradores no podrán beneficiarse de las oportunidades que descubran mientras desempeñan sus obligaciones en la Cooperativa, si dicho acto pudiera ir en contra de los intereses de la organización. Por otra parte, no pueden utilizar la propiedad, la información o su cargo en la Cooperativa para obtener beneficios personales. Segundo empleo: Cualquier actividad laboral desarrollada por los colaboradores fuera de la COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA, con o sin contraprestación, no deberá afectar a sus obligaciones en la Cooperativa. Así mismo, los empleados no deberán involucrarse en intereses externos que le quiten tiempo y atención de sus responsabilidades o que requieran que trabaje en ellos durante su horario de trabajo.



Pertenencia a Consejos de Administración u otras afiliaciones externas: Los colaboradores de la Cooperativa que, a su vez sean asociados a la entidad no podrán ejercer cargos de dirección como miembros del Consejo de Administración o Junta de Vigilancia. Lo anterior con el fin de evitar conflictos de intereses o dificultades en el ejercicio de sus funciones como colaboradores. Caso contrario, la pertenencia a un Consejo de Administración o a algún cuerpo parecido para una entidad distinta a la COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA, no requiere de aprobación previa a no ser que exista peligro de conflicto de intereses con la Cooperativa.

Actividades políticas y religiosas: Ningún colaborador, directivo o asociado podrá realizar contribuciones políticas en nombre de la COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA, ni mediante el uso de los fondos y recursos de la organización.

Regalos, beneficios, reembolsos y esparcimiento: Los colaboradores o directivos de la Cooperativa no podrán ofrecer o aceptar regalos, beneficios, reembolsos o similares de terceros o de otros asociados que puedan constituir infracción de las leyes o que puedan afectar, o parecer que afectan, al juicio profesional sobre la ejecución del trabajo pertinente para la Cooperativa.

Revelación de conflictos de intereses: La COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA, requiere que los colaboradores, directivos y asociados de base indiquen las situaciones, transacciones o actividades de las que razonablemente pudiera esperarse que provoquen un conflicto de intereses. Si algún miembro de la Cooperativa tiene alguna sospecha y piensa que está involucrado en una transacción o cualquier otro acuerdo o situación que representa un conflicto de intereses o en algo que otros pudieran razonablemente entender como un conflicto de intereses, debe informar a la Gerencia o en su defecto al Consejo de Administración. Estos estamentos determinarán si existe un conflicto de intereses y, en tal caso, sobre la mejor manera de gestionarlo.

# Divulgación de la información

Promoción de una divulgación completa, justa, precisa, periódica y comprensible de los informes financieros, información de interés a los asociados y otros comunicados públicos. En atención al principio de la Economía Solidaria relacionado con la educación, formación e información hacia los asociados y la comunidad en general. La Cooperativa garantizará los medios para promover una divulgación completa, justa, precisa, periódica y comprensible de los informes financieros así, como también de todos los comunicados dirigidos a los asociados. Los colaboradores encargados de la elaboración de reportes financieros deberán proporcionar información completa, precisa y comprensible a través de los informes y documentos que la Cooperativa presenta a los directivos y, a través de ellos, a los asociados. Será una obligación precisa y constante de los miembros de Consejo de Administración, Gerente y Junta de Vigilancia, garantizar la divulgación y comprensión por parte de los asociados, de los estados financieros y el reporte de balance social. En especial cuando se realicen las elecciones y convocatoria de asociados a la Asamblea Anual, este deberá ser un imperativo estratégico. En todo tiempo, la organización deberá promover la información referente a sus servicios, productos, ventajas y condiciones financieras, entre sus asociados, directivos y proveedores. Los órganos de dirección y control determinarán la forma de publicación de la información, su grupo objetivo y sus alcances a través de la realización de cursos, talleres, seminarios, programas especializados o reuniones informativas. La cooperativa está en la obligación de poner en conocimiento de sus asociados los derechos y obligaciones que, de acuerdo con la normatividad vigente, el estatuto y reglamentos que le corresponden, así como las características de sus aportes, los programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia. Para el efecto la cooperativa dispondrá de distintos canales de comunicación de que dispone a través de los cuales se pueda acceder a la información descrita anteriormente.

# Protección del medio ambiente

La Ley 454 de 1998, referida a la Economía Solidaria en Colombia, manifiesta como uno de sus principios la promoción de la cultura ecológica y el medio ambiente. Este principio es de suma importancia para la COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA y por ello incorporará de manera permanente, acciones encaminadas a la protección del medio ambiente y el disfrute de una vida sana dentro del mismo. Dentro de estas actividades se cuentan las prácticas que son desarrolladas por colaboradores, asociados y directivos; y las actividades de educación y formación encaminadas a generar mayor conciencia en cuanto a la protección, cuidado y buen uso de los recursos naturales. De igual manera será prioritario para la COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA, adelantar tareas orientadas a:

- ▶ Mejorar la concienciación medioambiental entre todos sus colaboradores, asociados y directivos.
- ▶ Cumplir los requisitos legales sobre protección del medio ambiente
- ▶ Capacitar a sus miembros de forma permanente ofreciendo herramientas prácticas que contribuyan al cuidado y la conservación ecológica.
- ▶ Promover una cultura ecológica sostenible.
- ▶ Destinar los esfuerzos a generar concientización ambiental y a fortalecer su relacionamiento y consulta con grupos de interés de conformidad con la estrategia de entorno y la normativa aplicable.

La Cooperativa prioriza la seguridad en el trabajo y en el medio ambiente, para protección de la integridad de las personas, de las instalaciones y de las áreas en donde se hace intervención.





# Actuamos en contra del Lavado de Activos y La financiación del terrorismo (LA/FT)

Estos son hechos que vulneran los principios de integridad y responsabilidad del Código de Ética y Conducta por constituir medios para facilitar transacciones que apoyan el ocultamiento o uso de dineros de origen ilícito o del terrorismo. Por eso, es prohibido aceptar fondos o realizar transacciones a sabiendas o con sospecha de que los mismos provienen de una actividad ilegal.

## ► ¿Qué es el Lavado de Activos?

Es el proceso mediante el cual los ingresos de actividades ilegales se mueven a través de negocios legítimos o a través del sistema bancario mundial para eliminar u ocultar su fuente. Corresponde a las actividades de adquirir, resguardar, invertir, transportar, transformar, custodiar y/o administrar bienes de origen ilícito.

Es pertinente tener en cuenta que en el evento que COOMAGISCUN o sus colaboradores participen en una transacción con un tercero involucrado en un pago inapropiado pueden ser considerados responsables aun cuando no sean los autorizadores directos del pago indebido.

## ► ¿Qué es Financiación del Terrorismo?

Corresponde a las acciones de recolección, provisión, entrega, recibo, administración, aporte o custodia de fondos, bienes o recursos que tengan por objeto la promoción, organización, apoyo, mantenimiento, financiación o sostenimiento de grupos al margen de la ley, terroristas o de delincuencia organizada. Para que se configure la financiación del terrorismo no se requiere que los recursos de facilitación hayan sido obtenidos en forma ilegal.

## ¿Qué debo hacer?

Es necesario evaluar cuidadosamente toda transacción financiera en la cual participe COOMAGISCUN, siendo imperioso realizar una debida diligencia sobre toda contraparte para asegurar que no esté incluida en listas restrictivas y que no existe ninguna otra señal de alerta.

COOMAGISCUN acatará los lineamientos, exigidos por la SUPERSOLIDARIA y la UIAF, en cuanto a las prohibiciones, limitaciones y transacciones con ciertos países, incluyendo personas y entidades; por tanto, su análisis es indispensable antes de proceder a la toma de una decisión.

Para el efecto, debe consultar la normatividad de COOMAGISCUN sobre Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y la debida diligencia, realizada por el Oficial de Cumplimiento.

COOMAGISCUN, cuenta con un Manual de políticas para la Prevención y Control de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, creado con fundamento en las instrucciones contenidas en la Circular Básica Jurídica de la SUPERSOLIDARIA. Su objetivo es el establecimiento de las políticas, normas y procedimientos internos implementados para evitar la realización de cualquier operación con dineros que provengan de una actividad ilícita, o que la Cooperativa sea utilizada como vehículo para la legitimación de capitales ilícitos; es decir, para dar apariencia de legalidad a dineros de dudosa procedencia.

Este manual también contiene la Estructura Organizativa del SARLAFT, responsabilidades, aplicación a los órganos de administración y control, el Oficial de Cumplimiento principal y suplente y todos los colaboradores para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, con el propósito no sólo de contribuir al logro de los objetivos del Estado en la gestión de este riesgo y de cumplir la Ley, sino de proteger la imagen y la reputación de la Cooperativa.

# En COOMAGISCUN rechazamos el acoso sexual en el entorno laboral

## ¿Qué es Acoso Sexual?

Se trata de una conducta no deseada, de naturaleza sexual, en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

## ¿Cómo se manifiesta el Acoso Sexual?

Puede presentarse en comportamientos tales como:

- ▶ Presiones, coacciones o chantajes de orden laboral y/o personal.
- ▶ Ambiente laboral hostil;
- ▶ Actitudes que pueden ser físicas como tocamientos, acercamientos innecesarios, forzar acciones íntimas, o dar besos no consentidos, entre otros;
- ▶ Conductas verbales, por escrito, a través de comentarios sexuales, gestos con connotación sexual, mensajes o notas inadecuados, compartir material pornográfico, etc.
- ▶ Situaciones que excedan en el ejercicio de su capacidad o mando por personas con cargo o influencias superiores sobre compañeros y/o comunidad educativa.

## ¿Qué debe hacer si tiene conocimiento de una situación de esta naturaleza?

- ▶ Debe proteger la identidad de la víctima, si ésta así lo requiere.
- ▶ Debe poner en conocimiento la situación ante el jefe inmediato o Comité de Convivencia Laboral o recomendarle a la víctima que así proceda.
- ▶ Si usted es líder, debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias mientras se adelanta la respectiva investigación interna y externa.

## Si usted es la víctima:

- ▶ No tema denunciar los hechos a través de los canales habilitados por la Cooperativa.
- ▶ Recuerde que su identidad será protegida, si así usted lo requiere.
- ▶ COOMAGISCUN, no permitirá ningún tipo de retaliación por haber presentado la denuncia.
- ▶ Se le brindará soporte profesional.

# Prohibiciones Institucionales

A COOMAGISCUN no le será permitido:

- ▶ Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas, políticas, raciales o de género.
- ▶ Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes le otorguen.
- ▶ Conceder ventajas o privilegios a los promotores, fundadores o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.
- ▶ Conceder a sus administradores, en desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la Cooperativa.
- ▶ Desarrollar actividades distintas a las estipuladas en su Estatuto.
- ▶ Transformarse en sociedad mercantil.

En cuanto a las prohibiciones de los Miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, el Gerente y Colaboradores, se encuentra regulado en el Estatuto de COOMAGISCUN, en el Capítulo VI; y las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades en el Capítulo VIII.

# ¡Reporte los hechos que trasgreden este Código!



Si usted conoce o sospecha de una situación que involucra a algún colaborador o destinatario de este Código y que conlleva a su violación, está obligado a reportar el asunto al Gerente de la Cooperativa.

## ¿Cómo debe denunciar?

Toda denuncia se debe presentar de manera inmediata, con buena fe y con suficiente detalle para permitir a la Cooperativa realizar una verificación y dar una respuesta efectiva. Por lo anterior, al denunciar tenga en cuenta lo siguiente:

- ▶ Puede reportar al correo institucional del Gerente, [rmesa@coomagiscun.coop](mailto:rmesa@coomagiscun.coop) en forma anónima la situación y la información de la denuncia será tratada de manera confidencial.
- ▶ Debe indicar las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos o del conocimiento de los mismos.
- ▶ La denuncia, la identificación del denunciante, el material, elementos y evidencias recaudadas en el trámite de la misma son confidenciales, salvo que el asunto deba ser remitido a las autoridades competentes para la adopción de decisiones, que exista requerimiento emitido por autoridad competente o que sea necesario revelar información para poder realizar una verificación completa.
- ▶ Estar dispuesto a colaborar con la gestión de los asuntos denunciados, respondiendo las solicitudes de ampliación de información que se efectúen a través de la herramienta o medios de contacto suministrados por el denunciante y remitiendo las evidencias correspondientes.
- ▶ Se requiere respetar la dignidad humana y el buen nombre de los denunciados, por tanto, no pueden hacerse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación. Recuerde que hacer una denuncia con conocimiento de que no corresponde con la realidad constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad. Tratándose de proveedores, la denuncia irreal constituye una vulneración a este Código.
- ▶ En el trámite de una verificación, es un deber hablar siempre con la verdad y sin intenciones particulares o subjetivas, que tengan por objeto causar daño o afectar a alguna persona.
- ▶ Presentar una denuncia o participar en una verificación no puede ser la base para represalias. Si cree que alguien ha vulnerado esta regla, denúncielo inmediatamente.



# Acciones Disciplinarias

## “Sanciones”

Sin perjuicio de los recursos civiles y penales que pudieren tener lugar de acuerdo con la regulación aplicable, el incumplimiento total o parcial del presente Código, dará lugar a la aplicación de sanciones laborales, que podrán incluir la terminación unilateral del contrato con justa causa. No habrá una estandarización de sanciones, dependerá del análisis de cada caso.

En los casos en que haya vulneración de las disposiciones del presente Código se adelantarán las acciones aquí descritas:

- Para el caso de los colaboradores de la Cooperativa en todos sus niveles, las obligaciones y reglas del presente Código son de obligatorio cumplimiento y su vulneración será tratado bajo los parámetros establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, con sujeción al procedimiento y con aplicación de las sanciones dispuestas en el mismo.
- Con relación a los asociados, directivos y entes de control, es el Consejo de Administración el encargado de adelantar las investigaciones e impondrá las sanciones correspondientes de acuerdo con el Capítulo IV Régimen de Sanciones del Estatuto, que contempla el Régimen de Exclusiones y Sanciones, procedimiento que se adelantará con garantía del debido proceso y del derecho de defensa. Según la gravedad de la falta, el Consejo de Administración pondrá en conocimiento ante la Supersolidaria y demás organismos de ley, para que se proceda en consecuencia, sin perjuicio de las acciones que pueda adelantar la Asamblea General, de conformidad con las facultades estatutarias.
- En cuanto a la relación con proveedores en las cuales se vulneren las disposiciones del presente Código, se harán efectivas las cláusulas contractuales definidas para ello. Esto, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales que puedan tener lugar en las situaciones que llegaren a presentarse.

# Comentarios **Finales**

La COOPERATIVA DEL MAGISTERIO DE CUNDINAMARCA, es una organización comprometida con el desarrollo humano y la generación permanente de mejores condiciones de calidad de vida para sus asociados y para la comunidad en general. Es importante que tanto asociados, como empleados, directivos y todas las entidades relacionadas con la Cooperativa, asocien su desempeño a una organización cumplidora de sus deberes sociales e integrada por ciudadanos responsables. Todas las acciones desarrolladas por la entidad responden a una organización socialmente responsable generadora de desarrollo y crecimiento económico y social. La Cooperativa del Magisterio de Cundinamarca promueve la calidad de vida, el respeto a los derechos humanos, el trabajo justo y la protección al medio ambiente como principios fundamentales del actuar de sus integrantes.

Apreciados colaboradores y partes relacionadas:

Nuestra Cooperativa tiene objetivos estratégicos, procesos que los soportan, riesgos que están en el quehacer y controles que los mitigan, todos ellos son parte del Sistema de Control Interno.

En COOMAGISCUN, todos tenemos la obligación de cumplir con nuestras funciones para lograr que dichos objetivos se cumplan y que los riesgos no se materialicen. El no hacerlo genera faltas al principio de responsabilidad previsto en este código y fallas a nuestro Control Interno.

Los controles internos están diseñados, para proteger nuestra gestión, por eso hacemos parte de dicho sistema.

*Rafael Antonio Mesa Pulido*  
Gerente COOMAGISCUN

# Documentos que soportan y complementan el Código de Ética y Conducta

Estatuto COOMAGISCUN

Política Seguridad de la Información

Política de Tratamiento y Protección de datos

Políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud  
en el Trabajo- SG/SST

Manual y Políticas del Sistema de Administración del  
Riesgo de Lavado de Activos y Financiación al  
Terrorismo - SARLAFT



**COOMAGISCUN**