

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

De acuerdo con el numeral 7 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019<sup>52</sup>, los trabajadores del Banrep tienen el deber de tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tengan relación por razón del servicio.

El Banrep acoge los principios rectores de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre el respeto por los derechos humanos<sup>53</sup>. Sus trabajadores se comprometen a fomentar y desarrollar sus funciones dentro del marco de respeto por los derechos humanos y denunciarán cualquier acto que los viole o ponga en riesgo.

El Banrep rechaza cualquier forma de discriminación, entre otras, por razones de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, edad, creencias religiosas o políticas; e invita a sus trabajadores a respetar la diversidad y el derecho de sus compañeros de trabajo a recibir un tratamiento cortés<sup>54</sup>, y a cumplir con el mandato previsto en los numerales 6 y 19 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019<sup>55</sup>, según los cuales a los servidores públicos les está prohibido ejecutar actos de violencia contra sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.

En los espacios de trabajo se pretende el desarrollo de relaciones constructivas, sanas y libres de acoso. Por tanto, las situaciones no conviventes o posibles conductas constitutivas de acoso laboral<sup>56</sup> pueden ser puestas en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) del Banrep<sup>57</sup>. El CCL es una instancia creada por el Banrep, de acuerdo con lo exigido por la ley, para prevenir y corregir situaciones no conviventes<sup>58</sup>, promover los valores institucionales, la armonía y el buen clima laboral.

En el evento que un trabajador del Banrep considere que se encuentra en una situación no convivente, y desee dar a conocer el caso al CCL, podrá remitir su queja al buzón corporativo [comitedeconvivencia@banrep.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@banrep.gov.co). El CCL garantiza la confidencialidad de los asuntos puestos en su conocimiento.

## Índice

1. [Alcance](#)
2. [Valores corporativos y principios generales](#)
3. [Los trabajadores del Banrep actúan con integridad y objetividad](#)
4. [Los trabajadores del Banrep protegen la información corporativa y la información de terceros en poder del Banrep](#)
5. Los trabajadores del Banrep tratan con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que se relacionan en razón de sus funciones y crean un ambiente laboral incluyente
6. [Los trabajadores del Banrep actúan con transparencia, denuncian, informan sobre cambios en su situación judicial cuando la ley lo exige, y cumplen las normas sobre prevención y control del riesgo del lavado de activos y financiación del terrorismo](#)
7. [Otros deberes](#)

---

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

53. Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948.

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

55. Los numerales 6 y 19 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019 establecen: “*Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...) 6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos. (...) 19. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio.*”.

56. El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 establece: “*Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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