

**RESOLUCIÓN No. 133**  
AGOSTO 28 DE 2023

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE  
TRABAJO PARA LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE  
DOSQUEBRADAS EDOS**

El Gerente de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS -EDOS, en uso de sus facultades legales en especial las conferidas EN el Acuerdo Municipal 007 del 30 de abril de 2022 expedido por el Concejo Municipal de Dosquebradas - Risaralda, además del Acuerdo 001 del 13 de junio del 2022 por medio del cual se adoptan los estatutos internos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS, y

**CONSIDERANDO**

- A) Que la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS se encuentra instituida como una persona jurídica de derecho público, descentralizada, con autonomía administrativa, patrimonial y técnica, sujeto a un régimen legal propio.
- B) Que la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas – EDOS es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de acuerdo a lo aprobado mediante el Acuerdo 07 del 30 de abril de 2023.
- C) Que el Artículo 5 del Decreto ley 3135 de 1968 establece :.....” Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”.
- D) Que la Relación contractual de los trabajadores Oficiales vinculados a la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas es mediante un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

- E) Que en el Artículo 2.2.30.5.1 del decreto 1083 de 2015 se dispuso que Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en **actividades comerciales, o más de diez en labores industriales**, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación el "reglamento interno de trabajo."
- F) Que el Reglamento interno de trabajo de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS fue socializado con los trabajadores de la Empresa y puesto en cartelera por más de diez días hábiles, recibiendo algunas observaciones que fueron analizadas e incluidas en el reglamento las que se encontraron conformes, de esto se levantó acta que hace parte de este Acto administrativo. -

Por lo anteriormente expuesto,

## **RESUELVE**

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS EDOS CAPITULO I ALCANCE**

**ARTICULO 1.** Con el presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS EDOS, con domicilio en la ciudad de Dosquebradas, Departamento de Risaralda, y sus disposiciones, quedan sometidos, tanto la Empresa como sus Servidores Públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales). Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los Servidores Públicos, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

### **CAPITULO II RÉGIMEN, OBJETO SOCIAL, ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN**

**ARTICULO 2.** La EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS EDOS es una empresa industrial y comercial del estado, descentralizada del orden Municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera.

**ARTICULO 3. OBJETO SOCIAL:** EDOS tiene como objeto social Planear, formular, coordinar, promover, impulsar, desarrollar, ejecutar, estructurar, gestionar, contratar, administrar, evaluar y llevar a cabo todas las actividades comerciales o industriales, de servicios, suministro, consultoría, construcción, interventoría, asistencia técnica; gestión social, ambiental, predial y financiera; gerencia de proyectos, directa o indirectamente relacionados con la formulación, diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de vivienda, infraestructura, administración de recursos, administración, operación y aprovechamiento del espacio público, tanto urbano como rural, operación urbana, equipamiento colectivo y comunitario y medio ambiente, tanto urbanos como rurales, en el Municipio de Dosquebradas o en virtud del principio de coordinación y colaboración, en todo el territorio nacional. Igualmente tendrá como objeto lo establecido en las leyes 9 de 1989, ley 3 de 1991, 388 de 1997, 2079 de 2021 y 99 de 1993, en relación con los asuntos referentes a planes de desarrollo y desarrollo urbano, sistema nacional de vivienda de interés social, ordenamiento del territorio y políticas de vivienda y lo relacionado con los temas ambientales derivados de las funciones de la entidad, además podrá otorgar subsidios de vivienda municipal y reglamentar su aplicación.

Así mismo podrá impulsar, gestionar y ejecutar programas y proyectos relacionados con la administración de bienes fiscales, habilitación de terrenos e integración inmobiliaria, bancos de tierras o bancos inmobiliarios y lo relacionado en estos asuntos establecidos en la ley 9 de 1989.

**ARTICULO 4. VISION:**

**“La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS liderará los procesos que busquen mejorar las condiciones de bienestar para la comunidad, mediante la ejecución de proyectos de infraestructura, de Urbanismo y de medio ambiente, que logren un territorio confortable, incluyente e inteligente”.**

**ARTICULO 5. MISIÓN:**

**“Gestionamos y promovemos el desarrollo del territorio mediante el mejoramiento del hábitat, la Vivienda digna, el Ordenamiento del espacio físico y las obras de Urbanismo, con el fin de generar bienestar y calidad de vida en la comunidad”.**

**ARTICULO 6. POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL:**

La Gerencia de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS

declarará su compromiso con la calidad, la eficacia y la eficiencia de sus servicios, con el fin de satisfacer las necesidades de la comunidad en materia de Vivienda, Urbanismo, Ordenamiento del espacio físico y otros proyectos de interés público.

De igual manera, declara su compromiso de proteger la salud y la seguridad laboral de sus trabajadores, gestionando los riesgos presentes en la ejecución de sus actividades, destinando los recursos físicos, humanos y financieros requeridos, garantizando el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integral y el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

**ARTICULO 7. DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ORDEN JERÁRQUICO:** La administración de La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS corresponde a la Junta Directiva y al Gerente, quien es el representante legal, el cual es un Empleado Público de libre nombramiento y remoción por parte del Alcalde del Municipio de Dosquebradas.

**PARÁGRAFO 1:** El siguiente es el orden jerárquico de acuerdo al organigrama de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS:

- 1-Junta Directiva
- 2-Gerencia.
- 3-Nivel Asesor
- 4-Subgerencias.
- 5-Nivel Profesional.
- 6-Nivel técnico
- 7-Nivel asistencial

**PARÁGRAFO 2:** Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Entidad, el Gerente general, y el encargado de las funciones de Control interno Disciplinario.

### **CAPITULO III**

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 8.** Quien aspire a desempeñar funciones en la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas sea en un cargo de libre nombramiento y remoción o con vinculación laboral contractual, requiere: en el primer caso, ser nombrado por el Gerente y en el segundo caso, suscribir un contrato individual de trabajo. Para ambos casos previos el cumplimiento de los requisitos señalados en los decretos de competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, 815 de 2018, 1072 de 2015), y en el manual de funciones, y presentar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida de la Función Pública y Declaración de bienes debidamente diligenciada.
2. Fotocopia de Cedula de ciudadanía.
3. Certificado de Antecedentes Disciplinarios.
4. Certificado de antecedentes Judiciales.
5. Certificado de antecedentes de medidas correctivas.
6. Certificado de antecedentes de delitos sexuales.
7. Certificado de Responsabilidad Fiscal.
8. Copia de Libreta Militar si se requiere.
9. Tarjeta Profesional si se requiere.
10. Rut
11. Certificado médico de aptitud laboral (a cargo del empleador)
12. Autorización escrita del inspector de trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres a falta de estos, el Defensor de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
13. Certificados de experiencia laboral de acuerdo a los requisitos del cargo
14. Certificados de estudios acreditados en la hoja de vida y que se exijan en el Manual de Funciones para el ejercicio del cargo.

#### **CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 09.** La hora de entrada y de salida para los servidores de públicos de La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas es la siguiente:

1. **DIAS LABORALES DE:** LUNES A VIERNES
2. **HORA DE ENTRADA:** LUNES A VIERNES: 7 A.M.
3. **HORA DE SALIDA:** LUNES A JUEVES 4:00 P.M .  
VIERNES: 3:00 P.M
4. **PERIODOS DE DESCANSO:** SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

No obstante, el Gerente de la Empresa EDOS podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la entidad.



## **CAPITULO V**

### **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 10.** Para la aplicación de horas extras se tiene en cuenta lo ordenado en el Artículo 25 de la Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, que establece: El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario o diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ARTICULO 11.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

**ARTICULO 12. horas extras Diurnas: Decreto 1042 de 1978, artículo 36.-** Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras.

El pago de horas extras o el reconocimiento de descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:

- a) El empleo debe pertenecer al nivel Técnico o asistencial. Art 12 Decreto 660 de 2002.
- b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que se desarrollarán.
- c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la remuneración básica fijada por la Ley para el respectivo empleo.
- d) Los incrementos de salarios se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.
- e) En ningún caso podrá pagarse más de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo suplementario (Artículo 22 de Ley 50 de 1990).

- f) Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria supera dicha cantidad, el excedente se reconocerá como tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.

**De las Horas extras Nocturnas.** Se entiende por Trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 10 :00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en la jornada Diurna.

Este trabajo se remunerará con un recargo del 75% sobre la asignación básica mensual.

**PARAGRAFO 1.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

## **CAPITULO VI**

### **DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 13.** Será de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**ARTICULO 14.** Trabajo Ocasional en días Dominicales y Festivos. Por razones especiales del servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días domingos o festivos. Para efectos de la liquidación y el pago de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos y oficiales, que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) El empleo deberá pertenecer al nivel operativo, administrativo y técnico;
- b) El trabajo deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en que éste hubiera delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las tareas que hayan de desempeñarse;
- c) El reconocimiento del trabajo en dominical o festivo se hará por resolución motivada;
- d) El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, dicha retribución se hará de acuerdo a lo establecido en la ley.
- e) El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerá sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo, y La remuneración por el

día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

**PARAGRAFO:** Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos el patrono debe fijar en un lugar público del establecimiento con un día de anticipación, por lo menos la relación de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer de descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio o se indicará si por esas labores se reconocerá trabajo suplementario. (art 185 CST).

## **CAPITULO VII**

### **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, PRIMAS Y AUXILIO DE DOTACIÓN**

**ARTICULO 15. Decreto 1083 de 2015.** Los servidores públicos, puede encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

- a) En servicio activo
- b) En licencia
- c) En comisión
- d) En ejercicio de funciones de otro empleo por Encargo
- e) Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
- f) En vacaciones
- g) En descanso compensado

**ARTICULO 16. En servicio activo:** Un empleado se encuentra en servicio activo, cuando ejerce actualmente las funciones del empleo del cual ha tomado posesión. (Art. 2.2.5.5.2 DTO 648 de 2017).

**ARTICULO 17. En licencia:** Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o maternidad, paternidad, por actividades deportivas, por luto. (Art. 2.2.5.5.3 DTO 648 de 2017).

**ARTICULO 18. En permiso:** Los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres (3) días. ((Art. 2.2.5.5.17 DTO 648 de 2017).

**ARTICULO 19.** La empresa Concederá al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio ; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa



aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador. (Numeral 6 art. 57 del CST).

**ARTICULO 20. En comisión:** El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior. (Art. 2.2.5.5.21 DTO 648 de 2017)

**ARTICULO 21. Ejerciendo funciones en otro empleo por encargo:** Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de su cargo.

**ARTICULO 22. Vacaciones:** Los Empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.

**ARTICULO 23. Competencia para conceder vacaciones:** salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por resolución del Gerente de la Empresa o de los funcionarios en quienes él delegue tal atribución. (Art. 9º Decreto 1045 de 1978).

**PARAGRAFO:** Cuando el servidor público salga a disfrutar de sus vacaciones deberá entregar el cargo al funcionario que designe su superior, mediante acta y así mismo al reintegrarse de sus vacaciones deberá recibir el cargo evidenciando el recibido en acta.

**ARTICULO 24. Decisión sobre Vacaciones Colectivas:** Para conceder vacaciones colectivas bastará la autorización del Gerente y la valoración de las necesidades del servicio. (Art. 36 Decreto 2150 de 1995).

**ARTICULO 25. Goe de vacaciones:** Las vacaciones deben concederse por quien corresponde oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas. (Art. 12 del decreto 1045 de 1978).



**ARTICULO 26. Interrupción de las vacaciones:** (Art. 15 del Decreto 1045 de 1978). El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a) Las Necesidades del servicio.
- b) La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la Entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador o por el servicio de la entidad empleadora, en el caso en que no estuviere afiliado a ninguna Entidad de Previsión.
- c) La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior
- d) El otorgamiento de una comisión.
- e) El llamamiento a filas.

**ARTICULO 27. Compensación de vacaciones en dinero:** (Art. 20 Decreto 1045 de 1978). Las vacaciones solo pueden compensarse en los siguientes casos:

- 1. Cuando el gerente de la Entidad lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un (1) año.
- 2. Cuando el empleado público o el trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado las vacaciones causadas hasta entonces.

**ARTICULO 28. Acumulación de vacaciones:** Solo se podrá acumular vacaciones hasta por dos (2) años por necesidades del servicio y mediante resolución motivada. Cuando no se hiciera uso de vacaciones en la fecha señalada, sin que medie autorización de aplazamiento, el derecho a disfrutarlas o a percibir la compensación correspondiente, prescribe en tres (3) años. (Artículo 13 del Decreto 1045 de 1978, Art.10 Dto 3135 de 1968).

Si se presenta interrupción justificada en el goce de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a disfrutarlas en su totalidad.

Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el gerente puede autorizar que se paguen en dinero hasta lo correspondiente a un (1) año, en casos especiales de perjuicio en el servicio público.

Los Servidores públicos que salgan en uso de vacaciones tienen derecho al pago anticipado de ellas.

Cuando un empleado público o trabajador oficial quede retirado del servicio sin haber hecho uso de vacaciones causadas, tiene derecho al pago de ellas en dinero, y se tendrá como base de la compensación el último sueldo devengado. Tal reconocimiento no implica continuidad en el servicio.

**ARTICULO 29. De los eventos que no interrumpen el tiempo de servicio.** ( Art. 22 Decreto 1045 de 1978). Para los efectos de vacaciones no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de las labores sea motivada por:

- a) Incapacidad no superior a ciento ochenta (180) días ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo
- b) Por el goce de licencia de maternidad
- c) Por el disfrute de las vacaciones remuneradas
- d) por permisos obtenidos con justa causa
- e) por cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación
- f) Por cumplimiento de comisiones

**ARTICULO 30. Aplazamiento de las vacaciones:** Las autoridades que pueden conceder vacaciones están facultadas para aplazarlas por necesidades del servicio, dejando constancia de ello en la respectiva hoja de vida del empleado o trabajador. (Art. 9º del Decreto 3135 -1968, Artículo 14 y 23 Decreto Nacional 1045 de 1978)

**ARTICULO 31. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones:** Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual se inicie el disfrute de aquellas (Art. 17 del Decreto 1045-1978):

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto Ley 1042 de 1978.
- c) Los gastos de representación
- d) la prima técnica si la hubiere
- e) Los auxilios de alimento y transporte
- f) La prima de servicios

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudar su disfrute.

**ARTICULO 32. De la cuantía de la Prima de vacaciones:** La prima de vacaciones

4

será equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicio. (Art. 25 del Decreto 1045 de 1978). Salvo lo pactado por convención colectiva si la hubiere o por Resolución debidamente motivada.

**ARTICULO 33. De la compensación de dinero de la prima vacacional:** La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorice el pago de vacaciones en dinero. (Art. 29 del decreto 1045-1978)

**ARTICULO 34. Del Pago de la prima en caso de retiro:** Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retire del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional. (Art. 30 del Decreto 1045 de 1978).

**ARTICULO 35. De la prescripción de la prima vacacional:** El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

**ARTICULO 36. La Prima de Servicios:** Los funcionarios a quienes se les aplica el Decreto 1042 de 1978, Art. 58), tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince (15) días de remuneración, que se pagará en los primeros quince (15) días el mes de Junio de cada año. Salvo lo pactado por convención colectiva si la hubiere o por Resolución debidamente motivada.

**ARTICULO 37. Prima de Navidad:** Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta de noviembre de cada año; La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre. Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable. (Decreto 1045 de 1978, Art. 58).

**ARTÍCULO 38. Del auxilio de cesantías: Auxilio de Cesantías:** Para efectos de reconocimiento y pago del auxilio de Cesantías se aplicará lo dispuesto en las normas legales o convencionales sobre la materia. (Artículo 40 del Decreto 1045 de 1978).

**ARTICULO 39. Calzado y vestido de labor:** Los trabajadores oficiales del nivel operativo de la Empresa tienen derecho a que se les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos veces el salario mínimo legal vigente. Esta prestación se reconocerá al trabajador oficial que haya cumplido más de tres (3)

meses al servicio de la entidad. (Art. 1º Ley 70 de 1978, Decreto 1978 de 1989).

### **CAPITULO VIII**

#### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

**ARTICULO 40.** Es obligación del empleador velar por la Salud, seguridad, e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 41.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL, a través de la IPS a la cual estén asignados.  
En caso de la no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 42.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a quien esté delegado en la Gestión del talento humano. El trabajador hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente o de la IPS de afiliación del trabajador, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el servidor debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada, para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 43.** Los Servidores públicos deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el profesional médico que los haya examinado. El servidor público que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 44.** Los Servidores públicos deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad Industrial que prescriba las autoridades del ramo y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos Laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos

4

de trabajo, todo esto para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del Servidor de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

**ARTICULO 45.** En caso de accidente de trabajo, el Subgerente Administrativo y Financiero, o el encargado de Gestión del Talento humano ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto Ley 1295 de 1994 y/o Ley 1562 de 2012, Dto 1072 de 2015 ante la EPS y la ARL.

**ARTICULO 46.** En caso de accidente no mortal, aun en el más leve, el funcionario lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato o al área Seguridad y Salud en el trabajo o a gestión del talento humano para que sea reportado a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) en un plazo de 48 horas, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 47.** La empresa y la entidad administradora de riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades Laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades Laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**ARTICULO 48.** En todo caso en lo referente a lo señalado en este capítulo, tanto la empresa como los servidores públicos deberán someterse a lo que señala la Ley. Igualmente ambas partes están sometidas al Decreto Ley 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012, Dto 1072 de 2015 sobre seguridad y salud laboral y demás normas concordantes.

## **CAPITULO IX REGIMEN SALARIAL SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTICULO 49.** La asignación mensual correspondiente a cada Servidor Público,

estará determinada por sus funciones y responsabilidades; así como los requisitos de conocimiento y experiencia, requeridos para su ejercicio de acuerdo al manual de Funciones y Requisitos Mínimos de la Empresa. El salario será fijado por la Junta Directiva de la Entidad y ésta puede delegar en el Gerente de la entidad esta función. Se exceptúa de esta norma los salarios pactados en Convención Colectiva, si la hubiere, para los trabajadores Oficiales.

**ARTICULO 50.** Salvo convenio por escrito el pago de los salarios se efectuará en la sede de la Empresa o a través de la Entidad financiera o bancaria con la cual exista acuerdo al respecto, durante el horario de trabajo o inmediatamente después de este.

**ARTICULO 51. Periodos de pago:** La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS tiene establecidos dos pagos quincenales vencidos así: 15 y 30 de cada mes.

**ARTICULO 52.** El salario se pagará al empleado público o trabajador oficial, directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero deberá pagarse por periodos iguales y vencidos no mayores a un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar en el periodo siguiente.

## **CAPITULO X**

### **DISTINCIÓN, ESTIMULOS, CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL**

**ARTICULO 53. Acciones de Distinción y Estímulos:** Las actividades de distinción y estímulos en EDOS tienen como objetivo elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de sus funciones.

**ARTICULO 54. Estímulos y Distinción:** Los Servidores Públicos de la empresa que se distingan por sus méritos en la prestación de los servicios, y siempre que las condiciones presupuestales y financieras de la Empresa lo permitan, tienen derecho a:

1. Recibir felicitaciones verbales o escritas.
2. Ser postulados para becas o auxilios y a que se les otorguen, de acuerdo a la capacidad presupuestal de la empresa.
3. Ser designados para adelantar comisión de estudios.

4. A recibir condecoraciones o reconocimiento.
5. Incentivos no pecuniarios.

**ARTICULO 55.** La selección de beneficiarios de estímulos y distinciones se debe analizar en un Comité de evaluación, el cual estará integrado por el Gerente o su delegado, los Subgerentes de las diferentes áreas de la Empresa, el líder de Talento humano.

**ARTÍCULO 56. Requisitos para la evaluación:** Para la evaluación de los mejores empleados públicos o trabajadores oficiales se requiere que el comité evaluador verifique que el empleado o trabajador:

1. No haya sido sancionado con suspensión o destitución durante su vinculación al sector público, o con amonestación, censuras o multa, durante los últimos cinco (5) años de servicio.
2. Que haya laborado como mínimo un (1) año en la empresa
3. Haber tenido resultado satisfactorio en la Evaluación de Desempeño.

**ARTICULO 57. Capacitación del Personal:** Capacitación es el conjunto de procesos que permite al empleado o trabajador adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y aptitudes, mejorar sus capacidades técnicas o profesionales, para contribuir al desarrollo personal integral, al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad y al eficaz desempeño del cargo.

**ARTICULO 58. Objetivos de la capacitación:** La capacitación de los servidores públicos de la Empresa está orientada a contribuir con el mejoramiento institucional, mejorar la prestación de los servicios, subsanar las deficiencias detectadas en el desempeño y a desarrollar las habilidades y destrezas de los empleados o trabajadores, con el fin lograr su desarrollo integral.

**ARTICULO 59. Plan institucional de capacitación:** Con el fin de organizar internamente la capacitación de todos los servidores vinculados, la Empresa elaborará anualmente el Plan Institucional de Capacitación.

**ARTICULO 60. Bienestar Social:** La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS con el propósito de elevar el nivel de vida de sus empleados y trabajadores y su familia y de crear, mantener o mejorar las condiciones favorables para tal efecto, establecerá programas de bienestar social relacionados con protección y servicios sociales y calidad de vida laboral. Estos programas pueden mantenerse a través de auxilio educativo o becas, programas recreativos, deportivos, vacacionales y



actividades culturales.

## CAPITULO XI

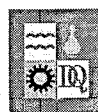
### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 61:** Queda prohibido emplear mujeres y menores de edad en trabajos para cuya ejecución se expongan a condiciones ambientales de higiene y seguridad industrial que atenten contra su salud o en cuyo ejercicio no se respeten plenamente los derechos específicos que les concede la ley y en especial los artículos 171 y 242 del Código Sustantivo del Trabajo y en los artículos 36, 37 y 117 de la Ley 1098 del 2006.

**ARTÍCULO 62 :** Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de colaboradores y empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117, Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).

A continuación, se enumeran trabajos que suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen setenta y cinco (75) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.



6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos Submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 63:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Salud y Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados por la Empresa en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Salud o del Trabajo, pueden

ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117-Ley 1098 de noviembre 1 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- Resolución 3597 de octubre 6 de 2013).

**ARTÍCULO 64:** Queda prohibido en la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## **CAPÍTULO XII**

### **DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES**

#### **LEY 1952 DE 2019**

**ARTÍCULO 65. Derechos:** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019) Los empleados públicos y trabajadores oficiales de La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS tienen los siguientes derechos:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos plantee la empresa, como educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de los estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales si existieren y vigentes
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la Ley
7. Recibir tratamiento cortés con arreglos a los principios básicos de las relaciones humanas.

4

8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes, generales y especiales.
10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos, manuales de funciones, convenciones colectivas si existen y los contratos de trabajo.

**ARTICULO 66. Deberes:** Son deberes de todos los empleados públicos y trabajadores oficiales de La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS de conformidad con el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, los siguientes:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.
2. Acatar las órdenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario y el manejo del orden público.
3. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
4. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos.
5. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
6. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
8. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de

- las autoridades competentes.
9. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
  10. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
  11. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las ordenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.
  12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
  13. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
  14. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.
  15. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
  16. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
  17. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
  18. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
  19. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.
  20. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.
  21. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.
  22. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
  23. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes

4

- confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.
24. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
  25. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
  26. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.
  27. Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, y en la página web, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y su valor y el nombre del adjudicatario.
  28. Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a la contraloría municipal, dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, siempre y cuando lo permita el flujo de caja.
  29. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.
  30. Ordenar en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción coactiva en la respectiva entidad, para el cobro de la sanción de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente,
  31. Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa.
  32. Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna de que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.
  33. Implementar el Control Disciplinario Interno al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública.
  34. Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.
  35. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.
  36. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien

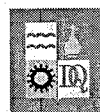
acciones u omisiones antijurídicas de los subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.

37. Publicar en la página web de la respectiva entidad, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes.
38. Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.
39. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.
40. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.
41. Llevar en debida forma los libros de registro de la ejecución presupuestal de ingresos y gastos, y los de contabilidad financiera.
42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
43. Enviar a la Procuraduría General de la Nación dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria del fallo judicial, administrativo o fiscal, salvo disposición en contrario, la información que de acuerdo con la ley los servidores públicos están obligados a remitir, referida a las sanciones penales y disciplinarias impuestas, y a las causas de inhabilidad que se deriven de las relaciones contractuales con el Estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las declaraciones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o del llamamiento en garantía.

**ARTICULO 67. Prohibiciones:** A todo Servidor público de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS según lo establecido en el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los

*[Handwritten signature]*



- contratos de trabajo.
2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
  3. Solicitar, directa o indirectamente, dadas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.
  4. Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno.
  5. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.
  6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos.
  7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
  8. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.
  9. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación.
  10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.
  11. Incumplir de manera reiterada e injusticia obligaciones civiles, laborales: comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación.
  12. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
  13. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.
  14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.
  15. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.



16. Reproducir actos administrativos suspendidos o anulados por la jurisdicción contenciosa-administrativa, o proceder contra resolución o providencia ejecutoriadas del superior.
17. Permitir, tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de profesiones reguladas por la ley.
18. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
19. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio.
20. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.
21. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros; en asuntos que estuvieron a su cargo.
22. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra de la vida pública. (Artículo 1, Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).
23. Ejercer la docencia por un número superior a cinco horas semanales dentro de la jornada laboral, salvo lo previsto en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia.
24. Manifestar indebidamente en acto público o por los medios de comunicación, opiniones o criterios dirigidos a influir para que la decisión contenida en sentencias judiciales, fallos disciplinarios, administrativos o fiscales sean favorables a los intereses de la entidad a la cual se encuentra vinculado, en su propio beneficio o de un tercero
25. Prescindir del reparto cuando sea obligatorio hacerlo o efectuarlo en forma irregular.
26. Infringir las disposiciones sobre honorarios o tarifas de los profesionales liberales o auxiliares de la justicia y/o el arancel judicial, en cuantía injusta y excesiva.
27. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.
28. Propiciar, organizar o participar en huelgas, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo, cuando se trate de servicios públicos esenciales definidos por el legislador.
29. Adquirir, por si o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.
30. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no este facultado para hacerlo.

4

31. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con la institución a la que pertenece.
32. Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación.
33. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.
34. Las demás prohibiciones consagradas en la ley.

### **CAPITULO XIII FALTAS Y SANCIONES**

**ARTICULO 68. Clasificación de las faltas:** De acuerdo lo preceptuado por el artículo 46 de la Ley 1952 de 2019 las faltas disciplinarias se clasifican en:

1. Gravísimas
2. Graves
3. Leves

**ARTICULO 69.** De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, se establecen los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta:

Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. La forma de culpabilidad:
2. La naturaleza esencial del servicio
3. EL grado de perturbación del servicio
4. Jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
7. Los motivos determinantes del comportamiento.

8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas sean particulares o servidores públicos.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

## **CAPITULO XIV CLASIFICACION DE LAS SANCIONES**

**ARTICULO 70. Clases y Límites de Sanciones:** De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 48 de la Ley 1952 de 2019 y artículo 9 de Ley 2094 de 2021, los servidores públicos están sometidos a las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilidad general de diez (10) a Veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.
2. Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima .
3. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
4. Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.
5. Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
6. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas

**PARAGRAFO.** En el evento que el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad.

**ARTICULO 71. Definición de las Sanciones.** De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 49 de la Ley 1952 de 2019 y el Artículo 10 de Ley 2094 de 2021; la destitución e inhabilidad general implica:

- a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o
- b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución política y la Ley ;o
- c) La Terminación del contrato de trabajo; y

- d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.
2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.
3. La multa es una sanción de carácter pecuniario.
4. La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito que debe registrarse en la hoja de vida.

**PARÁGRAFO:** Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en periodo diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.

**ARTICULO 72. Criterios para la graduación de la sanción:** De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 50 de La Ley 1952 de 2019 y Artículo 11 de la Ley 2094 de 2021. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:

**1. Atenuantes:**

- a) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función o la ausencia de antecedentes.
- b) La confesión de la falta antes o la aceptación de cargos.
- c) Haber , por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado y
- d) haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso;

**2. Agravantes:**

- a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga. Salvo lo establecido para la multa y la amonestación que serán valorados si fueron impuestas en los últimos tres (3) años. Las sanciones de multa y la amonestación se tendrán como agravantes si fueron impuestas en los tres (3) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.

- b) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.
- c) El grave daño social de la conducta;
- d) La afectación a derechos fundamentales;
- e) El conocimiento de la ilicitud;
- f) Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad;
- g) Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero;
- h) La naturaleza de los perjuicios causados.

**ARTÍCULO 73 . Concurso de faltas disciplinarias.** A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduará la sanción de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- b. Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- c. Si la sanción más grave es la suspensión, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal, y
- d. Si la sanción más grave es la multa, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal.

## **CAPITULO XV LA DESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS EN PARTICULAR FALTAS GRAVÍSIMAS**

**ARTICULO 74. Faltas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario.** ( Art. 52 Ley 1952 de 2019).

1. Ocasionar, con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o colectividad con identidad propia fundada en motivos políticos, por razón de su pertenencia al mismo, cualquiera de los actos mencionados a continuación:

- a) Matanza de miembros del grupo.
  - b) Lesión a la integridad física o mental de los miembros del grupo.
  - c) Sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial.
  - d) Medidas destinadas a impedir nacimientos en el seno del grupo.
  - e) Traslado por la fuerza de niños del grupo a otro grupo.
2. Incurrir en graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia.
  3. Someter a una o más personas a arresto, detención, secuestro o cualquier privación de la libertad, seguida de la falta de información o de la negativa a reconocer dicha privación de libertad o de informar sobre el paradero de la persona, con lo cual se impide el ejercicio de los recursos legales y de las garantías procesales pertinentes.
  4. Infligir a una persona dolores o sufrimientos, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero, información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación.
  5. Ocasionar, mediante violencia u otros actos coactivos que una persona o un grupo de ellas se desplace de su hogar o de su lugar de residencia, o abandone sus actividades económicas habituales.
  6. Privar arbitrariamente a una persona de su vida.

**ARTÍCULO 75. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.** (Art. 53 Ley 1952 de 2019).

1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
2. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

**ARTÍCULO 76. Faltas relacionadas con la Contratación Pública.** (Art. 54 Ley 1952 de 2019)

1. Celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo

completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales.

2. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contrato estatal con persona que este incurso en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución o en la ley, o con omisión de los estudios técnicos, financieros y jurídicos previos requeridos para su ejecución o sin la previa obtención de la correspondiente licencia ambiental.

3. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.

4. Declarar la caducidad de un contrato estatal o darlo por terminado sin que se presenten las causales previstas en la Ley para ello.

5. Aplicar la urgencia manifiesta para la celebración de los contratos sin existir las causales previstas en la ley.

6. No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción obra que no ha sido ejecutada a cabalidad.

7. Omitir, el supervisor o el interventor, el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento.

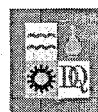
**ARTÍCULO 77. Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.**  
(Art. 55 de Ley 2152 de 2019).

1. Violar la reserva de la investigación y de las demás actuaciones sometidas a la misma restricción.

2. Consumir, en el sitio de trabajo, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes. Cuando la conducta no fuere reiterada conforme a la modalidad señalada, será calificada como grave. En el evento de que esta conducta fuere cometida en lugares públicos ella será calificada como grave, siempre y cuando se velique que ella incidió en el correcto ejercicio del cargo, función o servicio.

4

3. Adquirir directamente o por interpuesta persona bienes que deban ser enajenados en razón de las funciones de su cargo, o hacer gestiones para que otros los adquieran.
4. No resolver la consulta sobre la suspensión provisional en los términos de ley.
5. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igualo superior a cinco (5) días sin justificación.
6. Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.
7. Omitir, alterar o suprimir la anotación en el registro de antecedentes, de las sanciones o causas de inhabilidad que, de acuerdo con la ley, las autoridades competentes informen a la Procuraduría General de la Nación, o hacer la anotación tardíamente.
8. Ejercer funciones propias del cargo público desempeñado, o cumplir otras en cargo diferente, a sabiendas de la existencia de decisión judicial o administrativa, de carácter cautelar o provisional, de suspensión en el ejercicio de las mismas.
9. Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en la norma otorgante.
10. Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los asuntos asignados. Se entiende por mora sistemática el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los asuntos a él asignados, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.
11. Adoptar decisión administrativa o concepto técnico o jurídico con el fin de favorecer intereses propios o ajenos, en contravía del bien común o del ordenamiento jurídico, u obligar a otro servidor público para que realice dicha conducta.
12. Las demás conductas que en la Constitución o en la Ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o como causales de mala conducta.





**ARTÍCULO 78. Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses. (Art.56 Ley 2019 de 2019).**

1. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.
2. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona a sabiendas de que en ella concurre causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.
3. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.
4. Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de un (1) año después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual presto sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismo al que haya estado vinculado.

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

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

5. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.

**ARTÍCULO 79. Faltas relacionadas con la hacienda pública (Art.57 Ley 1952 de 2019).**

4

1. Autorizar u ordenar la utilización indebida, o utilizar indebidamente rentas que tienen destinación específica en la Constitución o en la ley.
2. Autorizar o pagar gastos por fuera de los establecidos en el artículo 346 de la Constitución Política.
3. Asumir compromisos sobre apropiaciones presupuestales inexistentes o en exceso del saldo disponible de apropiación o que afecten vigencias futuras, sin contar con las autorizaciones pertinentes.
4. Incumplir los pagos de cuentas por pagar o reservas presupuestales, contrariando la programación establecida en actos administrativos.
5. No incluir en el presupuesto las apropiaciones necesarias y suficientes, cuando exista la posibilidad, para cubrir el déficit fiscal, servir la deuda pública y atender debidamente el pago de sentencias, créditos judicialmente reconocidos, laudos arbitrales, conciliaciones y servicios públicos domiciliarios.
6. No adoptar las acciones establecidas en el estatuto orgánico del presupuesto, cuando las apropiaciones de gasto sean superiores al recaudo efectivo de los ingresos.
7. Efectuar o autorizar la inversión de recursos asignados a la entidad o administrados por esta, en condiciones que no garanticen, necesariamente y en orden de precedencia, liquidez, seguridad y rentabilidad del mercado.
8. No efectuar oportunamente e injustificadamente, salvo la existencia de acuerdos especiales de pago, los descuentos o no realizar puntualmente los pagos por concepto de aportes patronales o del servidor público para los Sistemas de Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales del Sistema Integrado de Seguridad Social o, respecto de las cesantías, no hacerlo en el plazo legal señalado y en el orden estricto en que se hubieren radicado las solicitudes. De igual forma, no presupuestar ni efectuar oportunamente el pago por concepto de aportes patronales correspondiente al 3% de las nóminas de los servidores públicos al ICBF.
9. Ejecutar por razón o con ocasión del cargo, en provecho suyo o de terceros, actos, acciones u operaciones o incurrir en omisiones tendientes a la evasión de impuestos, cualquiera que sea su naturaleza o denominación, o violar el régimen aduanero o cambiario.
10. No dar cumplimiento injustificadamente a la exigencia de adoptar el Sistema Nacional de Contabilidad Pública de acuerdo con las disposiciones

emitidas por la Contaduría General de la Nación y no observar las políticas, principios y plazos que en materia de contabilidad pública se expidan con el fin de producir información confiable, oportuna y veraz.

11. Desacatar las ordenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia.

12. No asegurar por su valor real los bienes del Estado ni hacer las apropiaciones presupuestales pertinentes.

13. Incumplir las normas que buscan garantizar la sostenibilidad de largo plazo de las finanzas públicas, poniendo en riesgo la estabilidad macroeconómica del país.

14. No ejecutar las transferencias para los resguardos indígenas.

15. Constituir unidad de caja con las rentas de destinación específica.

16. Incumplir los acuerdos relativos a la reestructuración de pasivos o de saneamiento fiscal.

17. No realizar la destinación preferente del porcentaje establecido en la ley proveniente de la renta percibida por concepto de renta de monopolio para salud y educación

**ARTÍCULO 80. Falta relacionada con la acción de repetición. ( Art. 58 Ley 1952 de 2019).** No instaurarse en forma oportuna por parte del representante legal de la entidad, en el evento de proceder, la acción de repetición contra el funcionario, exfuncionario o particular en ejercicio de funciones públicas, cuya conducta haya generado conciliación o condena de responsabilidad contra el Estado.

**ARTÍCULO 81. Faltas relacionadas con la salud pública, los recursos naturales y el medio ambiente. (Art.59 ley 1952 de 2019).**

1. Proferir actos administrativos, por fuera del cumplimiento del deber, con violación de las disposiciones constitucionales o legales referentes a la protección de la diversidad étnica y cultural de la Nación, de los recursos naturales y del medio ambiente, originando un riesgo grave para las etnias, los pueblos indígenas, la salud humana o la preservación de los ecosistemas naturales o el medio ambiente.

2. Omitir o retardar injustificadamente el ejercicio de las funciones propias de su cargo, permitiendo que se origine un riesgo grave o un deterioro de la salud humana, el medio ambiente o los recursos naturales.

3. No dar cumplimiento a las funciones relacionadas con la gestión del riesgo de desastre en los términos establecidos en la ley.

**ARTÍCULO 82. Faltas relacionadas con la intervención en política (Art. 60 Ley 1952 de 2019)..**

1. Utilizar el cargo para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.

2. Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.

**ARTÍCULO 83. Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales.(Art. 61 Ley 1952 de 2019).**

1. Obstaculizar en forma grave la o las investigaciones que realicen las autoridades administrativas, jurisdiccionales o de control.

2. Abstenerse de suministrar dentro del término que señale la ley a los miembros del Congreso de la República, las informaciones y documentos necesarios para el ejercicio del control político.

3. Omitir, retardar y obstaculizar la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos u omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.

**ARTÍCULO 84. Faltas relacionadas con la moralidad pública. (Art.62 Ley 1952 de 2019).**

1. Dar lugar a que por culpa gravísima se extravíen pierdan o dañen bienes del Estado o a cargo del mismo, o de empresas o instituciones en que este tenga parte o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya

confiado por razón de sus funciones, en cuantía igual o superior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.

2. Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente, en favor propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.

3. Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley; o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.

4. Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación, u obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.

5. Causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.

6. Amenazar o agredir gravemente a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones.

7. Ofrecer el servidor público, directa o indirectamente, la vinculación de recomendados a la administración o la adjudicación de contratos a favor de determinadas personas, con ocasión o por razón del trámite de un proyecto legislativo de interés para el Estado o solicitar a los congresistas, diputados o concejales tales prebendas aprovechando su intervención en dicho trámite.

8. Influir en otro servidor público o particular que ejerza función pública, prevaleciéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.

9. Favorecer en forma deliberada el ingreso o salida de bienes del territorio nacional sin el lleno de los requisitos exigidos por la legislación aduanera.

10. Sin perjuicio de la adopción de las medidas previstas en la Ley 1010 de 2006, cometer, directa o indirectamente, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, acto arbitrario e injustificado contra otro servidor público que haya denunciado hechos de corrupción.

## **CAPÍTULO XVI. FALTAS GRAVES Y LEVES**

**ARTICULO 85. Faltas graves y leves. (de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 67 de la ley 1952 de 2019).** Constituye falta disciplinaria grave o leve el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflictos de intereses consagrados en la Constitución o la Ley. La gravedad o la levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 65 de este reglamento, en concordancia con el Art. 46 de la Ley 1952 de 2019.

Los comportamientos previstos en normas constitucionales o legales como causales de mala conducta constituyen falta disciplinaria grave si fueren cometidos a título diferente de dolo o culpa gravísima.

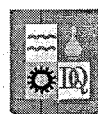
**ARTICULO 86. Preservación del Orden Interno. (de acuerdo a lo establecido por el artículo 68 de la ley 1952 de 2019).** Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamara la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Este llamado de atención no generara antecedente disciplinario.

## **CAPÍTULO XVII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LA ACCIÓN DISCIPLINARIA**

**ARTÍCULO 87. Ejercicio de la acción disciplinaria.** De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 83 de la ley 1952 de 2019. La acción disciplinaria se ejerce por la Procuraduría General de la Nación; la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial; la Superintendencia de Notariado y Registro; los Personeros Distritales y Municipales; las Oficinas de Control Disciplinario Interno establecidas en todas las ramas, órganos y entidades del Estado; y los nominadores.

El poder disciplinario de los Personeros Distritales y Municipales no se ejercerá respecto del Alcalde y de los Concejales. Tal competencia corresponde a la Procuraduría General de la Nación

**ARTÍCULO 88. Aplicación del procedimiento.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 84 de la Ley 1952 de 2019): El procedimiento disciplinario



establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas Oficinas de Control Disciplinario Interno, personerías municipales y distritales, y la Procuraduría General de la Nación.

**PARÁGRAFO.** Los procesos que se adelantan por la jurisdicción disciplinaria se tramitarán conforme al procedimiento establecido en este Código en lo que no contravenga la naturaleza de la jurisdicción.

**ARTICULO 89. Naturaleza de la acción disciplinaria.** La acción disciplinaria es pública. Art. 85 de ley 1952 de 2019.

**ARTÍCULO 90. Oficiosidad y preferencia.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019). La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

La Procuraduría General de la Nación, previa decisión motivada del funcionario competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, caso en el cual este la suspenderá y la pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al jefe de la entidad. Una vez avocado el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final.

Los personeros tendrán competencia preferente frente a la administración distrital o municipal.

**ARTÍCULO 91. Obligatoriedad de la acción disciplinaria.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 87 de la Ley 1952 de 2019. El servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, enviándole las pruebas de la posible conducta delictiva

**ARTÍCULO 92. Exoneración del deber de formular quejas.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 88 de la Ley 1952 de 2019). El servidor público, no está obligado a formular queja contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni por hechos que haya conocido por causa o con ocasión del ejercicio de actividades que le impongan legalmente el secreto profesional.

**ARTÍCULO 93. Acción contra servidor público retirado del servicio.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 89 de la Ley 1952 de 2019). La acción disciplinaria es procedente, aunque el servidor público ya no esté ejerciendo funciones públicas.

Cuando la sanción no pudiese cumplirse porque el infractor se encuentra retirado del servicio, se registrará en la Procuraduría General de la Nación, de conformidad con lo previsto en esta ley, y se incluye en la hoja de vida del servidor público.

**ARTÍCULO 94. Terminación del proceso disciplinario.** (De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 90 de la Ley 1952 de 2019). En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la Ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.

## **CAPÍTULO XVIII LA COMPETENCIA**

**ARTÍCULO 95. Factores que determinan la competencia.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 91 de la Ley 1952 de 2019). La competencia se determinará teniendo en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad. En los casos en que resulte incompatible la aplicación de los factores territorial y funcional, para determinar la competencia, prevalecerá este último.

**ARTÍCULO 96. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 92 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el art. 13 de la ley 2094 de 2021). Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a la administración central y descentralizadas territorialmente y por servicios, disciplinar a



sus servidores, salvo que la competencia este asignada a otras autoridades y, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación..

La Procuraduría General de la Nación conocerá de la investigación y el juzgamiento de las faltas disciplinarias imputables a los servidores públicos de elección popular y las de sus propios servidores.

El particular disciplinable conforme a esta Ley lo será por la Procuraduría General de la Nación y las personerías, salvo lo dispuesto en el artículo 76 de esta misma, cualquiera que sea la forma de vinculación y la naturaleza de la acción u omisión.

Cuando en la comisión de una o varias faltas disciplinarias conexas intervengan servidores públicos y particulares disciplinables, la competencia será exclusivamente de la Procuraduría General de la Nación y se determinara conforme a las reglas de competencia para los primeros.

Las personerías municipales y distritales se organizarán de tal forma que cumplan con todas las garantías del proceso disciplinario, para lo cual deberán contar con la infraestructura necesaria para su observancia.

En el evento en que las garantías de instrucción y juzgamiento no se puedan satisfacer el conocimiento del asunto, será de competencia de la Procuraduría General de la Nación, según la calidad del disciplinable.

**ARTÍCULO 97. Control disciplinario interno.** (De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019). Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.

La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.

**PARÁGRAFO 1.** Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

**PARÁGRAFO 2.** Las decisiones sancionatorias de las Oficinas de Control Interno y de las Personerías serán susceptibles de control por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

**ARTICULO 98.** Todos los procesos disciplinarios que adelante la Empresa de Desarrollo Urbano de Dosquebradas EDOS a sus Servidores públicos, deberá guardar estricta coherencia con lo establecido y para cada actuación en la ley 1952 de 2019 denominado Código General Disciplinario.

## **CAPITULO XIX**

### **TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 99.** Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Empresa EDOS y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012 que reglamenta la Ley 1221 de 2008 ). Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Empresa.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Entidad imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos

y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.

f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.

g) Aquellas otras contenidas en las políticas internas que existan en la Empresa.

**PARÁGRAFO 1.** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

**ARTÍCULO 100:** Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Empresa deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

**PARÁGRAFO 1:** Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Institución a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

**PARÁGRAFO 2:** El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 101:** En materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, el teletrabajo podrá operar en la Empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Empresa (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

**CAPITULO XX**  
**MECANISMOS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, ASI COMO EL**  
**PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SOLUCIONARLO**  
**Ley 1010 de 2006**



**ARTICULO 102.** Efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral"
2. El comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando ello hubiera lugar los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f) Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el número 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
  - h) Este comité se reunirá trimestralmente o de manera extraordinaria de ser necesario.

**ARTICULO 103. Los mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral

empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, La honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los trabajadores sobre el alcance de la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación, preventivas, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la elevación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a). Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
  - b). Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c). Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca la empresa para desarrollar el propósito del artículo anterior.

## CAPITULO XXI

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**ARTICULO 104.** La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas EDOS implementará un Acuerdo de Gestión o Sistema de Evaluación del desempeño de todos los servidores públicos ( Empleados públicos y trabajadores oficiales ) adscritos a ella, con el propósito no solo de evaluar el desempeño sino de orientar, estimular , apoyar el desempeño de cada uno y con el fin de lograr los objetivos de su trabajo, del área a la que pertenece y contribuir con los Objetivos estratégicos de la Empresa; así mismo para **reconocer** los avances y aportes en el ejercicio laboral del empleado e

introducir las mejoras y correctivos que se requieran para el cumplimiento de los compromisos previamente acordados. Por su parte, el evaluado deberá informar y suministrar de manera oportuna los avances o resultados esperados y evidenciar el cumplimiento de los compromisos concertados.

### CLAUSULAS INEFICACES

**ARTICULO 105.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas, si las hubiere, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (art. 109 C.S.T).

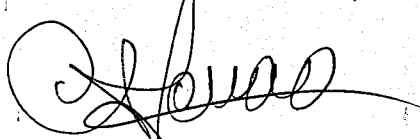
### CAPITULO XXXI

### PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

**ARTICULO 106. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación

Dada en Dosquebradas a los veintiocho (28) días del mes de agosto de 2023.

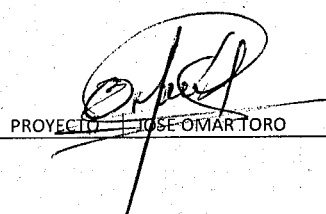
### PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



**CARLOS ALBERTO HENAO OSORIO**  
GERENTE GENERAL



**MARTHA CONTRERAS CORREA**  
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



PROYECTO **JOSE OMAR TORO**

REVISÓ

**PAOLA ANDREA FRANCO**

APROBÓ

**CARLOS ALBERTO HENAO O.**