
 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 1 de 51

RESOLUCION 28 DE 2024
(marzo 8 de 2024)

“Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad de Licores del Meta”

La Gerente de la Unidad de Licores del Meta;



En ejercicio de sus facultades legales y constitucionales en especial las establecidas en la ley 909 de 2004, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 13 y 28 del decreto ley 785 de 2005, el decreto 2484 de diciembre 02 de 2014 Ley 489 de 1998, numeral 20 artículo 38 de la ley 1952 del 2019, ley 1221 de julio 16 de 2008 y la ley 2088 del 21 de Mayo de 2021 , el numeral 17 del artículo 8 del decreto 4160 del 3 de noviembre del 2011 , y según decreto de posesión 062 de enero 16 de 2024 y acta de posesión 038 de 2024, fue nombrada como gerente de la Unidad de Licores del Meta, teniendo en cuenta las facultades del Gerente de la ULM conferidas en el artículo octavo del Decreto 0437 de 2014.

CONSIDERANDO

1. Que se hace necesario actualizar y hacer modificaciones el Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante resolución No. 185 de 31 diciembre del 2021, para el personal de La Unidad de Licores del Meta. Según guía expedida por el Departamento de la administración Pública y el código Sustantivo del Trabajo.
2. Que el artículo 123 de la Constitución Política establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.
3. Que de conformidad con lo señalado en los artículos 6, 121 y 123 de la Constitución Política, los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes, por omisión o por extralimitación en el ejercicio de sus funciones y deben desarrollar sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
4. Que se debe adoptar el Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad de Licores del Meta, cuyo propósito es señalar los comportamientos mínimos que deben tener en cuenta los servidores de la entidad en la prestación del servicio, así como también fijar lineamientos relacionados con los trámites internos que deben adelantarse frente a la administración.
5. Que a la luz de las anteriores consideraciones y encontrándonos dentro del marco de competencia preceptuado en el decreto ley 785 de 2005.

Cra 23 N° 33-211 Barrio el Nogal
Teléfonos: 6849505
secretariaulm@meta.gov.co
www.unidaddelicoresdelmeta.gov.co

Villavicencio - Meta



 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 2 de 51

6. Que el presente reglamento debe fomentar y propiciar la armonía en las relaciones entre la Unidad de Licores del Meta y sus servidores, entendiéndose que relación legal y reglamentaria de trabajo debe ser tenida como una labor común de integración, concertación, responsabilidad, cooperación y participación de todos los integrantes en la consecución de los objetivos de la entidad y la satisfacción de las necesidades humanas de las personas vinculadas a la misma.
7. Que, dentro de los deberes de los servidores públicos, se encuentra el de dictar los reglamentos o manuales de la entidad, tal y como establece el numeral 20 del artículo 38 de la ley 1952 del 2019, mediante el cual se expidió el Código General Disciplinario.
8. Que es deber de los servidores públicos, dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de sus funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
9. Que de acuerdo con lo dispuesto el artículo 33 del decreto 1042 de 1978, el jefe del organismo puede establecer el horario de trabajo.
10. Que el numeral 17 del artículo 8 del decreto 4160 del 3 de noviembre del 2011, contempla que es función del Gerente de la Unidad de Licores del Meta, la adopción de los reglamentos necesarios para el cumplimiento de las funciones de la empresa. Con observancia de los principios de moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, buena fe, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia.
11. Que de conformidad con lo normado por el artículo 209 superior y por el artículo 3 de la ley 1437 de 2011, la función administrativa debe estar al servicio del interés general. En consecuencia, los servidores de La Unidad de Licores del Meta, desempeñaran su empleo o función
12. Que, propendiendo por una mejor prestación de los servicios, el acatamiento de las leyes y normas por parte de los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta, se hace necesario el Reglamento Interno de Trabajo, con el propósito de racionalizar y hacer más efectiva la prestación de servicio de la entidad.

En el mérito de lo anteriormente expuesto.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: ajustar el Reglamento Interno de Trabajo, para los empleos que conforman la planta de personal de La Unidad de Licores del Meta, cuyas funciones deben ser cumplidas por los funcionarios con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan, así:

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 3 de 51

ARTÍCULO 2: corresponde a los jefes de las diferentes áreas que conforman La Unidad de Licores del Meta, así como los coordinadores de los diferentes grupos internos de trabajo, supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

ARTICULO 3: los funcionarios y contratistas que prestan servicios en las diversas dependencias de la empresa se registrarán por las normas del presente Reglamento y por la legislación nacional vigente en materia laboral. Este reglamento hace parte de la vinculación que se celebre con todos los funcionarios.

CAPITULO I

GENERALIDADES



ARTICULO 4: Objeto. Adóptese el Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad de Licores del Meta, cuyo propósito es señalar los comportamientos mínimos que deben tener en cuenta los servidores públicos de la entidad en la prestación del servicio, así como también fijar algunos lineamientos relacionados con los trámites internos que deben adelantarse frente a la administración.

ARTICULO 5: Finalidad. La finalidad del presente reglamento Interno de Trabajo es fomentar y propiciar la armonía en las relaciones entre la Unidad de Licores del Meta y sus servidores públicos, teniendo que relación legal y reglamentaria de trabajo debe ser entendida como una obra común de integración, concertación, responsabilidad, cooperación y participación de todos los integrantes en la consecución de los objetivos de la entidad y satisfacción de sus necesidades humanas.

Para tal efecto, los servidores públicos deberán conocerlo, cumplirlo y hacerlo cumplir a cabalidad, teniendo derecho a la Unidad de Licores del Meta le haga entrega del Reglamento Interno de Trabajo, y que el mismo se incluya en los programas de inducción y reinducción institucional.

ARTICULO 6: Principios. Teniendo en cuenta que de acuerdo con lo establecido en los artículos 209 de la Constitución Política Nacional y 3 de la ley 1437 de 2011, la Función Administrativa debe estar al servicio del interés general, es necesario que los servidores públicos que prestan sus servicios en la Unidad de Licores del Meta, desempeñen su empleo o función con observancia de los principios de moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia.

Adicionalmente, deben tenerse en cuenta los siguientes principios que fundamentan la relación laboral:

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 4 de 51

- A) Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
- B) El respeto mutuo y la cordialidad que debe existir entre los servidores públicos que los diferentes niveles jerárquicos que lo conforman, sin soslayar los principios de autoridad, orden y disciplina
- C) La voluntad de concertación, el espíritu de justicia, la equidad y celeridad con que deben resolverse las diferencias, problemas o conflictos que se pueden generar en el trabajo.
- D) El respeto irrestricto a la normatividad contenida en el régimen legal del servidor público y normas de carácter interno, así como también a las que modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.
- E) Compromiso para la participación en los programas de bienestar social, capacitación y/o entrenamiento, salud ocupacional e incentivos, que permitan generar un desarrollo integral del servidor público.

ARTÍCULO 7: Modificación. Corresponde a los jefes de las diferentes áreas que conforman la Unidad de Licores del Meta, así como a los coordinadores de los diferentes grupos internos de trabajo, supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

CAPITULO II



REQUISITOS DE INGRESO, DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES

ARTÍCULO 8: Requisitos de ingreso: quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa deberá acreditar, además de las condiciones legales, los requisitos mínimos de estudios, experiencia contemplada en el manual de funciones de la entidad y someterse a los exámenes y pruebas de aptitud y conocimientos que para cada caso se determinan.

La empresa solicitará los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos que considere necesarios para admitir o inadmitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la ley. En ningún caso la empresa solicitará prueba de embarazo, ni examen de VIH-SIDA, ni prueba negativa de COVID-19, así como tampoco se exigirá constancia de no encontrarse afiliado a una agremiación de funcionarios.

ARTICULO 9: Periodo de Prueba. La empresa una vez admitida el aspirante podría estipular con el, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del funcionario y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo de los servidores públicos. No puede

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 5 de 51



exceder de dos (2) meses, salvo los contratos de trabajo a término fijo. Cuya duración no seas superior a ocho (8) meses.

ARTÍCULO 10: Derechos. De conformidad con lo establecido en el artículo 37 de la ley 1952 del 2019, son derechos de los servidores públicos:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para 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 y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir tratamiento cortes con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
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 y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

ARTICULO 11: Deberes. De conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la ley 1952 del 2019, son deberes de los servidores públicos, los siguientes:

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

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 6 de 51

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.



unidaddelicoresdelmeta

UNIDAD DE LICORES DEL META



GERENCIA



Versión: 01

Emisión y vigencia: 01/09/2015

Código: GER-FR- 100

Página 7 de 51

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 confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 8 de 51

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, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de 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 las contralorías departamentales y municipales, como a la Contraloría General de la República 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.

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 9 de 51

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 con 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



 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 10 de 51

de investidura y de las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o del llamamiento en garantía.

CAPITULO III

ARTICULO 12: Prohibiciones. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 de la ley 1952 del 2019, a todo servidor público 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 distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los 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.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 11 de 51

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.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 12 de 51

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.

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.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 13 de 51

33. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.

34. Las demás prohibiciones consagradas en la ley.

ARTICULO 13: Inhabilidades, Impedimentos, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses. Para efecto de determinar las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses, de acuerdo con lo indicado en el artículo 40 al 45 de la ley 1952 del 2019, se entienden incorporadas las señaladas en la Constitución y en la Ley.

CAPITULO III

REGIMEN DISCIPLINARIO



ARTICULO 14: La Acción Disciplinaria. 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 en concordancia con el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019.

ARTICULO 15: Obligatoriedad de la Acción Disciplinaria. El servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciara inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento a la Unidad de Licores del Meta; 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.

ARTICULO 16: La Falta Disciplinaria. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código Único Disciplinario que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

ARTICULO 17: Competencia. Corresponde a la Unidad de Licores del Meta y fallar en primera instancia las investigaciones disciplinarias, siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley 734 de

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 14 de 51

2002 y la ley 1952 del 2019 por la cual se expide el código general disciplinario. Los fallos en primera instancia serán proferidos por el Gerente de La Unidad de Licores del Meta y los de segunda instancia será competencia de la Procuraduría General de la Nación de conformidad con la Resolución No. 097 de junio 14 de 2022 *“Por medio de la cual se conforma el grupo formal de trabajo de control disciplinario interno de la Unidad de Licores del Meta”*



CAPITULO IV

DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 18: Conducto Regular. Los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta, para el trámite de sus peticiones deberán realizar su solicitud primero ante el jefe Inmediato, luego ante la Subdirectora Administrativa y Financiera y por último ante el Gerente de La Unidad de Licores del Meta.

ARTICULO 19: Situaciones Administrativas. Los servidores públicos vinculados a la Unidad de Licores del Meta pueden encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

1. En servicio activo.
2. En licencia.
3. En permiso.
4. En comisión.
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.
7. En periodo de prueba en empleos de carrera.
8. En vacaciones.
9. Descanso compensado

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 15 de 51

ARTICULO 20: Trámite. Los servidores públicos que se encontraren en alguna de las situaciones administrativas anteriormente enunciadas deberán observar el procedimiento descrito en este reglamento para el trámite de sus solicitudes.

ARTICULO 21: Licencias. Se encuentra en licencia el servidor público que se separa transitoriamente de la prestación del servicio, por solicitud propia, por enfermedad o maternidad o cuando es llamado a prestar el servicio militar, así:

- a.) Licencia Ordinaria: Cuando la misma obedece a solicitud propia, ésta debe formularse mediante escrito dirigido al Gerente de La Unidad de Licores del Meta para su autorización, con mínimo ocho (8) días hábiles de anticipación a la fecha de inicio de la licencia, y deberá contar además con el visto bueno de la subdirectora Administrativa y Financiera y el Jefe Inmediato. De la solicitud se dará traslado al Grupo de Gestión del Talento Humano para la elaboración del proyecto de resolución y posterior firma del Gerente, en caso de ser viable.

El solicitante no podrá retirarse del servicio sino hasta cuando le sea comunicada por la Administración el acto administrativo por el cual le es concedida la licencia,



El término máximo de la licencia ordinaria es hasta de sesenta (60) días continuos o discontinuos al año, Si ocurre justa causa, a juicio de la autoridad nominadora, se puede prorrogar hasta por treinta (30) días hábiles más, para lo cual, dará aviso por lo menos ocho (8) días hábiles antes del vencimiento del término inicial, observando el mismo procedimiento para la licencia inicial.

Al vencerse la licencia o la prórroga solicitada, el empleado deberá incorporarse al ejercicio de sus funciones, informando por escrito al Grupo de Gestión del Talento Humano; en caso de no reasumirlas, incurrirá en abandono del cargo, conforme a lo dispuesto en el literal i) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004 o norma legal que la adicione, modifique, reglamente o sustituya,

Durante la licencia los empleados no podrán desempeñar cargos dentro de la Administración Pública.

ARTICULO 22: Licencia de maternidad ley 1822 de 2017, por medio del cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo, así quedara así, licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Toda trabajadora tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas.

ARTICULO 23: Ley María, conocida técnicamente como la ley 2114 de 2021, estipula que los padres tendrán derecho tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esto para

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 16 de 51

contribuir a la participación de este suceso y derecho a disfrutar la llegada del bebe, junto a su pareja.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTICULO 24: Vacaciones. Se encuentra en vacaciones el servidor público a quien se le decreta el disfrute de éstas a través del respectivo acto administrativo por haber cumplido un (1) año en la prestación del servicio.

Los servidores públicos tendrán derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio,

Para efecto de una mayor organización en la Unidad de Licores del Meta, la oficina de Talento Humano, solicitará a todas las áreas de la entidad la elaboración de una programación anual de las vacaciones, la cual se hará teniendo en cuenta las necesidades del servicio y deberá ser presentada ante dicho Grupo a más tardar el treinta (30) de enero de cada año por todas las áreas, programación que será de estricto cumplimiento.



Cuando en la programación de vacaciones remitida a la jefe de Talento Humano no aparezca relacionado un servidor público con derecho a disfrutarlas, la administración podrá oficiosamente ordenar el goce de éstas,

Las solicitudes de modificación de la fecha de vacaciones programadas se formularán atendiendo las necesidades del servicio y deberán presentarse mínimo con un (1) mes de anticipación a la nueva fecha de disfrute, con el respectivo visto bueno del Subdirector Administrativo y Financiero.

Cumplido el término de las vacaciones el empleado deberá reintegrarse a su trabajo, debiendo dar aviso por escrito acerca de esa circunstancia a la oficina de Talento Humano,

En todo caso, para efectos de la programación de vacaciones se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Se garantizará la existencia de personal, con el ánimo de no interferir con las funciones propias de la dependencia y la buena prestación del servicio.
- b) La programación es inaplazable, es decir, que el servidor público deberá salir a disfrutar de las vacaciones en la fecha programada. El Talento Humano se abstendrá de aplazar o interrumpir vacaciones, salvo lo estipulado en el artículo siguiente.
- c) Para aquellos servidores públicos que tengan periodos pendientes de vacaciones por disfrutar, sea por aplazamiento, interrupción o periodos acumulados, éstas se concederán igualmente a partir de la fecha de programación y seguidamente se autorizará el disfrute de

 <p>unidad de licores del meta</p>	<p>UNIDAD DE LICORES DEL META</p> <p>GERENCIA</p>		
<p>Versión: 01</p>	<p>Emisión y vigencia: 01/09/2015</p>	<p>Código: GER-FR- 100</p>	<p>Página 17 de 51</p>

vacaciones a causar en el año en curso, con el propósito de no acumular vacaciones y de no interferir en la programación,

d) La fecha de vacaciones no podrá ser inferior a la acusación de las mismas, teniendo en cuenta que las licencias no remuneradas y sanciones de suspensión corren el disfrute de éstas,

e) Se deberá incluir la totalidad de servidores públicos de la respectiva dependencia salvo los jefes Inmediatos, los cuales programarán el descanso directamente con el Gerente, subdirectores y Jefes de Oficina Asesora.

f) Es importante contar con toda la colaboración de los jefe Inmediatos para efectuar una buena programación de vacaciones que permita ajustar los recursos presupuesta les de cada vigencia y además garantizar al servidor público el disfrute de éstas.

g) La programación de vacaciones será de estricto cumplimiento y los jefes de dependencia se abstendrán de modificarlas, aplazarlas o interrumpirlas, salvo por necesidades del servicio.



ARTICULO 25: Aplazamiento e Interrupción de Vacaciones. Las vacaciones solamente podrán aplazarse por estrictas necesidades del servicio y se hará mediante resolución motivada, La solicitud del aplazamiento deberá adelantarla el jefe de la dependencia a la que esté vinculado el servidor público, ante la oficina de Talento Humano. El disfrute de las vacaciones también puede ser interrumpido, siempre que medie alguna de las justificaciones legales, tales como necesidades del servicio, incapacidad, licencia de maternidad o comisión de servicios.

ARTICULO 26: Prescripción del derecho del disfrute de las Vacaciones. Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho, El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Solo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos años de servicio y por las causales señaladas en el Decreto 1045 de 1978.

Parágrafo, Tanto el aplazamiento como la interrupción de vacaciones solo procede por estrictas necesidades del servicio, Cada jefe Inmediato será responsable de certificar dicha situación, por lo tanto se deberá evitar programar vacaciones con el propósito posterior de aplazarlas.

ARTICULO 27: Permisos. Todo empleado puede solicitar permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa.

ARTICULO 28: Trámite de los Permisos. Para el otorgamiento de los permisos, es necesario que el solicitante formule por escrito la respectiva petición con no menos de ocho (8) días de anticipación,

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META	
	GERENCIA	
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100
		Página 18 de 51

justificando para ello los hechos que lo fundamentan, a menos que por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito no sea posible cumplir con dicho término, Sin perjuicio de la competencia señalada en el artículo siguiente, las solicitudes de permiso deberán contar con el visto bueno del jefe Inmediato.

Parágrafo. En aquellos casos de permisos correspondientes a calamidad doméstica, dado su carácter de imprevisible, deberá darse aviso al jefe Inmediato por sí mismo o por interpuesta persona, tan pronto las circunstancias así lo permitan.

ARTICULO 29: Competencia para Otorgar Permisos Remunerados. Los permisos serán otorgados así:



- a) Hasta un (1) día de permiso al jefe inmediato de la dependencia (jefe de Oficina, Jefe de Oficina Asesora,).
- b) Hasta dos (2) días de permiso al Asesor Administrativo y Financiero.
- c) Hasta tres (3) días de permiso al Gerente de la Unidad de Licores del Meta, con el visto bueno del jefe inmediato de la dependencia, subdirector del área administrativa y Financiera.

Los permisos por horas determinadas para retirarse de la oficina con el propósito de atender citas médicas o para adelantar diligencias personales de carácter urgente, debidamente comprobados, serán autorizados por el jefe Inmediato, e informados a la oficina de Talento Humano y deberá diligenciar el formato de novedades, permisos y otros GAD-FR-25.

Parágrafo 1: Para efecto del presente artículo, entiéndase por jefe Inmediato el empleado que ejerce funciones de dirección, supervisión o coordinación respecto al empleado a su cargo, es decir, superior jerárquico formalmente establecido, donde el empleado preste sus servicios.

ARTICULO 30: Permisos: Para el otorgamiento de un permiso se tendrá en cuenta no solamente la existencia de una justificación adecuada, sino también las necesidades del servicio, el desempeño laboral, la frecuencia de solicitud de permisos y el cumplimiento del horario de trabajo.

ARTICULO 31: Permisos de Estudio. Deberán ser compensados en tiempo igual de trabajo efectivo por el servidor público beneficiado, en horas distintas a la jornada laboral y la solicitud se formulará ante el gerente, acompañando los certificados correspondientes que acrediten dicha condición y con el visto bueno del Jefe Inmediato. La solicitud de permiso se trasladará a la oficina del Talento Humano para su correspondiente trámite, quien una vez verificada la procedencia de éste remitirá el visto bueno del Subdirector Administrativo y Financiero, y posteriormente para la firma del Gerente de La Unidad de Licores del Meta. **Parágrafo.** La solicitud de permiso de estudio se deberá tramitar con anterioridad al inicio del programa.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 19 de 51

ARTICULO 32: Retardos. Los retardos que se presenten en cumplimiento del horario de trabajo, deberán justificarse por escrito el mismo día, ante el Jefe Inmediato.

ARTICULO 33: Ausencia por Comisión de Servicios. Los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta que se encuentren en comisión oficial fuera de la ciudad de trabajo, están exentos del cumplimiento del control de horario mientras dure la comisión.

ARTICULO 34: Registro de Permisos. De los permisos concedidos, incluidos los señalados en el artículo 29, se dejará registro en los formatos diseñados para tal efecto y cada dependencia deberá remitir esta información a la oficina del Talento Humano, a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, a fin de que se lleven los controles a que haya lugar.

ARTICULO 35: Comisión. El empleado se encuentra en comisión cuando, por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo del que es titular.

Parágrafo: Se entiende como sede habitual de trabajo, el centro urbano o lugar geográfico en donde está ubicada la dependencia en donde comúnmente presta sus servicios el empleado.



ARTICULO 36: Clases de Comisión. Las comisiones pueden ser:

- a) De servicio.
- b) Para adelantar estudios.
- c) Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, cuando el nombramiento recaiga en un servidor público escalonado en carrera administrativa.
- d) Para atender invitaciones de otras entidades o de instituciones privadas.

Las comisiones al interior serán autorizadas por el Gerente de la Unidad de Licores del Meta, o por el servidor público a quien se haya delegado mediante resolución motivada, y sólo pueden conferirse para fines que interesen a la administración, ordenándose siempre mediante resolución motivada.

ARTICULO 37: Comisión de Servicios. Hace parte de los deberes de todo empleado la comisión de servicios y no constituye forma de provisión de empleos. Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia.

ARTICULO 38: Plan Anual de Comisiones. Con el fin de garantizar la aprobación de las comisiones al interior se requerirán para el cumplimiento de las funciones asignadas a cada dependencia y el manejo eficiente de los recursos asignados al rubro de Viáticos y Gastos de Viaje, que cada

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 20 de 51

dependencia presente a la oficina del Talento Humano un Plan Anual de Comisiones. Esta información luego de su análisis, valoración y confrontación frente al presupuesto asignado, arrojará como resultado la asignación de cupos a cada dependencia.



ARTICULO 39: Procedimiento. Para efectos de la aprobación y legalización de comisiones de servicio se observará el siguiente procedimiento:

- a) La solicitud de autorización de la comisión debe ser suscrita por el Jefe Inmediato del servidor público que deba ser comisionado en el cumplimiento de sus funciones, aclarando la necesidad e importancia de la misma y cuando la duración sea superior a un (1) día, se deberá justificar tal situación. Cuando el servidor público comisionado se encuentre ejerciendo un cargo diferente al cual fue nombrado, deberá especificarse dicha circunstancia.
 - b) La solicitud se radicará en la oficina del Talento Humano mediante oficio dirigido al Subdirector Administrativo y Financiero de la entidad, con una antelación de acuerdo con las circunstancias, no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha en la cual se hará efectiva, en caso de que se trate de comisiones al interior del país.
 - c) Para las comisiones de los niveles Directivo y Asesor, se requerirá para su trámite autorización previa por parte del Despacho del Gerente de la Unidad de Licores del Meta.
- Parágrafo. Las solicitudes de autorización de comisiones de servicio que sean presentadas sin el cumplimiento de las anteriores instrucciones, no serán tramitadas y será responsabilidad de cada jefe de dependencia el incumplimiento de los compromisos previamente adquiridos.

ARTICULO 40: Duración y Prorroga. Las comisiones de servicio podrán ser conferidas y autorizadas hasta por treinta (30) días calendario, prorrogables hasta por treinta días más, por una sola vez, cuando fuere indispensable por necesidades del servicio.

La solicitud de prórroga deberá dirigirse al gerente de la Unidad de Licores del Meta, o al servidor público en quien se haya delegado tal responsabilidad, antes del vencimiento del periodo de la comisión inicial y mediante escrito motivado del Jefe Inmediato del servidor público que se encuentra cumpliéndola.

Para el cumplimiento de las funciones especiales de inspección y vigilancia, podrá otorgársele a los servidores públicos que ejerzan dichas labores, comisión de servicio sin sujeción al límite de duración. Así mismo, no estarán sujetas a los términos de este artículo, las comisiones que por su naturaleza exijan una duración mayor, previo criterio del gerente de la Unidad de Licores del Meta. Bajo ningún parámetro se podrá otorgar comisión de carácter permanente.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META	
	GERENCIA	
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100
Página 21 de 51		

ARTICULO 41: Prohibición. Por mandato legal se prohíbe tramitar o legalizar gastos que afecten el presupuesto de viáticos cuando no se cumplan los requisitos legales o se configuren como hechos cumplidos.

ARTICULO 42: Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de periodo, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrán ser superiores a seis (6) años.

La petición para el otorgamiento de la comisión deberá formularse por escrito ante el gerente de la Unidad de Licores del Meta, con una antelación mínima de quince (15) días hábiles a su inicio, anexando el acto administrativo mediante el cual se acredite el nombramiento, quien la remitirá a la oficina del Talento Humano para el trámite respectivo.

El acto administrativo mediante el cual se confiera la comisión será suscrito por el gerente de la Unidad de Licores del Meta en éste deberá señalarse el término de la misma, a cuyo vencimiento el empleado debe reintegrarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste. De no cumplirse lo anterior, el jefe de la entidad declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, por cuanto lo anterior constituye una causa que implica la pérdida de los derechos de carrera.



Una vez conferida la comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de periodo, el jefe de la oficina del Talento Humano informará sobre estas novedades a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los tres días hábiles siguientes.

ARTICULO 43: Comisión de Estudios. La comisión para adelantar estudios sólo podrá conferirse a los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que estén prestando servicios con antigüedad no menor de un (1) año,
- b) Que durante el año a que se refiere el numeral anterior, hayan obtenido calificación satisfactoria de servicios y no hubieren sido sancionados disciplinariamente con suspensión en el cargo.

Los servidores públicos inscritos en el Escalafón de la Carrera Administrativa, en igualdad de condiciones con los demás empleados, tendrán prelación para las comisiones de estudios.

La petición para el otorgamiento de la comisión de estudios, deberá formularse por escrito, con el visto bueno del Jefe Inmediato, ante el gerente de la Unidad de Licores del Meta, con una antelación mínima de veinte (20) días hábiles a su inicio, anexando los soportes que permitan determinar la afinidad del estudio con el desempeño de las funciones o misión de la Unidad de licores del Meta, y

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 22 de 51

la duración del programa académico. Dicha solicitud, se remitirá a la oficina del Talento Humano para el trámite respectivo.

El acto administrativo mediante el cual se confiera la comisión será suscrito por el gerente de la Unidad de Licores del Meta y en éste deberá señalarse el término de la misma, a cuyo vencimiento el empleado debe reintegrarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste. De no cumplirse lo anterior, el jefe de la entidad declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, por cuanto lo anterior constituye una causa que implica la pérdida de los derechos de carrera.



ARTICULO 44: Procedencia de las Comisiones de Estudio. Las comisiones de estudio sólo podrán conferirse para recibir capacitación, adiestramiento o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo de que es titular, o en relación con los servicios a cargo de la Unidad de Licores del Meta, teniendo en cuenta la discrecionalidad del Gerente para tal fin.

ARTICULO 45: Condiciones. Las comisiones de estudio se otorgarán bajo las siguientes condiciones:

- a) El plazo no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable hasta por un término igual cuando se trata de obtener título académico.
- b) El pago de sueldos y gastos de transporte se regirá por las normas legales sobre la materia.

ARTICULO 46: Convenio. Todo empleado a quien se confiera comisión de estudios en el exterior o en el interior del país que implique separación total o de medio tiempo en el ejercicio de sus funciones, por seis (6) o más meses calendario, suscribirá con el gerente de la Unidad de Licores del Meta, un convenio en virtud del cual se obligue a prestar sus servicios a la entidad en el cargo de que es titular, o en otro de igual o superior categoría, por un tiempo correspondiente al doble del que dure la comisión, donde el término éste en ningún caso podrá ser inferior a un (1) año. Cuando la comisión de estudios se realice en el exterior por un término menor de seis (6) meses, el empleado estará obligado a prestar sus servicios a la Unidad de Licores del Meta, por un lapso no inferior a seis (6) meses.

ARTICULO 47: Garantía. Para respaldar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas conforme al artículo anterior, el servidor público comisionado otorgará a favor de la Nación - Unidad de Licores del Meta, una garantía de cumplimiento por el ciento (100%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la entidad con ocasión de la comisión de estudios y los salarios y prestaciones sociales que el servidor pueda devengar durante el tiempo que dure la comisión, cuando es de tiempo completo.

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 23 de 51

La caución se hará efectiva en todo caso de incumplimiento del contrato, por causas imputables al servidor público, mediante resolución del respectivo organismo.

ARTÍCULO 48: Revocatoria de la Comisión. El gerente de la Unidad de Licores del Meta podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el servidor público reasuma las funciones de su empleo, cuando por cualquier medio aparezca demostrado que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, o se han incumplido las obligaciones pactadas. En este caso el empleado deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que le sea señalado y prestar sus servicios conforme al término dispuesto, so pena de hacerse efectiva la caución y sin perjuicio de las medidas administrativas y las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTICULO 49: Presentación. Al término de la comisión de estudio, el empleado está obligado a presentarse a la Unidad de Licores del Meta, hecho del cual se dejará constancia escrita, y tendrá derecho a ser reintegrada al servicio.

En los casos de comisión de estudios podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, si existieren sobrantes no utilizados en el monto global para pago de sueldos en la ley de apropiaciones iniciales de la Unidad de Licores del Meta.

ARTICULO 50: 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 las propias de su empleo.

ARTICULO 51: Procedencia y duración del Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño. No han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.



unidaddelicoresdelmeta

UNIDAD DE LICORES DEL META



GERENCIA

Versión: 01

Emisión y vigencia: 01/09/2015

Código: GER-FR- 100

Página 24 de 51

Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En caso de vacancia definitiva de cargos de carrera administrativa, la provisión se hará siguiendo los lineamientos de la ley de carrera administrativa vigente.

Vencido el encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará a plenitud las del empleo del cual es titular, sino lo estaba desempeñando simultáneamente.

ARTICULO 52: Efectos del Encargo. El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad en el empleo del cual se es titular, ni afecta la situación del servidor público de carrera. El empleado encargado tendrá derecho al sueldo del ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre y cuando no sea percibido por su titular.

CAPITULO V

VIÁTICOS, GASTOS DE TRANSPORTE Y LEGALIZACIÓN DE COMISIONES



ARTICULO 53: Normas Aplicables. Para el reconocimiento de viáticos y gastos de transporte, se aplicarán las normas vigentes para todos los servidores públicos.

ARTICULO 54: Fijación De Viáticos. Dentro de los treinta (30) primeros días siguientes a la expedición de la resolución de viáticos por parte de la Unidad de Licores del Meta fijará el valor de los viáticos correspondientes a los servidores públicos de la entidad teniendo en cuenta las políticas de austeridad del gasto público y los recursos que sean asignados durante la respectiva vigencia fiscal. así como también la remuneración mensual del comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y las condiciones de la comisión, para cuyo efecto se tendrán en cuenta el costo de vida del lugar o sitio donde deba llevarse a cabo la comisión.

Para determinar el valor de los viáticos se tendrá en cuenta la asignación básica mensual, los gastos de representación y los incrementos de salario por decreto y ordenanza.

Dentro del territorio nacional sólo se reconocerán viáticos cuando el comisionado deba permanecer por lo menos un día completo en el lugar de la comisión fuera de su sede habitual de trabajo.

ARTICULO 55: Reconocimiento de Gastos de Transporte. Los servidores públicos que deban viajar fuera de su sede de trabajo, en desarrollo de comisión de servicios dentro del país, tendrán derecho al reconocimiento y pago de los gastos de transporte en la modalidad que se requiera, según el lugar de la comisión y el cumplimiento de los requisitos para la formalización del pago, para lo cual

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 25 de 51

informarán en el oficio de solicitud de la comisión, indicando que la comisión requiere de viáticos, pasajes aéreos, terrestres o fluviales, según sea el caso.

Parágrafo. A los conductores de la Unidad de Licores del Meta que cumplan comisiones en vehículos oficiales de ésta, se les reconocerán los gastos que demanden el vehículo o su movilización.

ARTICULO 56: Legalización de la Comisión. Para la legalización de la Comisión, se aplicarán las normas y procedimientos establecidos por la Unidad de Licores del Meta.

ARTICULO 57: Obligatoriedad de Acto Administrativo. No podrá autorizarse el pago de viáticos sin que mediante el acto administrativo que confiera la comisión y ordene el reconocimiento de los viáticos correspondientes.

CAPITULO VI REUBICACIONES Y RENUNCIAS



ARTICULO 58: Reubicaciones. Las reubicaciones provisionales o definitivas de servidores públicos que ejerzan cargos de la planta y que impliquen cambio de dependencia dentro de la Unidad de Licores del Meta, serán autorizadas por el Gerente, a través de resolución, para cuyo efecto, se tendrán en cuenta la estructura, los planes, los programas y necesidades de servicio. Dicho acto administrativo será comunicado por oficina del Talento Humano, dependencia encargada de llevar el registro de novedades, el control y la estadística del personal que labora en la entidad, No obstante lo anterior, en situaciones especiales y dada la naturaleza del empleo la reubicación podrá ser ordenada mediante oficio suscrito por el Gerente.

ARTICULO 59: Renuncia. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca y espontánea su voluntad de separarse definitivamente del servicio.

La renuncia se dirigirá al Gerente de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Licores del Meta, la cual deberá ser radicada ante su Despacho en original y copia, y contener el visto bueno del Subdirector Administrativo y Financiero y de Gestión del Talento Humano y del jefe inmediato, para el trámite correspondiente.

Si el gerente de la Unidad de Licores del Meta creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

ARTICULO 60: Aceptación de la Renuncia. El jefe de la dependencia deberá informar al empleado renunciante que no podrá retirarse del cargo hasta tanto la administración no haya decidido sobre la aceptación de su renuncia.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 26 de 51

La aceptación de la renuncia por parte del gerente de la Unidad de Licores del Meta se producirá por escrito, mediante acto administrativo, donde se deberá determinar la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor público dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

CAPITULO VII DEL HORARIO DE TRABAJO, SANCIONES POR RETARDOS EN EL CUMPLIMIENTO DEL HORARIO, AUSENCIAS INJUSTIFICADAS E IDENTIFICACIÓN

ARTICULO 61: Jornada De Trabajo. El horario habitual de trabajo de los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta, será de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 1:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 p.m. salvo disposición especial para determinados cargos en razón de sus funciones.

El horario será establecido, de acuerdo con las necesidades del servicio, para cuyo efecto se comunicará al Subdirector Administrativo y Financiero con funciones de Talento Humano.

Parágrafo 1: Teletrabajo. De acuerdo a las condiciones establecidas por las partes y en especial a lo contenido en la ley 1221 de 2008, y el decreto 884 de 2012 y de los cuales La Unidad de Licores del Meta lo acogió.



Parágrafo 2: Trabajo en casa. Regulado mediante la ley 2088 del 12 de Mayo de 2021, tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

Así mismo es de aclarar que el trabajo en casa es una modalidad creada por el decreto 491 de 2020 a raíz de la pandemia del Covid.19 con el fin de prevenir la propagación de la pandemia.

ARTICULO 62: Retardos y Ausencias. Los retardos y ausencias que se presenten en el cumplimiento del horario de trabajo deberán justificarse ante el jefe inmediato.

El servidor público que se encuentre en estas circunstancias, para justificar la causal de retardo o ausencia, deberá informar por escrito al Jefe Inmediato, el mismo día de su ocurrencia o a más tardar el día siguiente, para que éste remita oportunamente la información a la oficina del Talento Humano a efectos de su legalización.

Parágrafo. En todo caso, los retardos y ausencias sin causa justificada darán lugar a investigación disciplinaria, la cual se adelantará de conformidad con el régimen disciplinario establecido en la legislación vigente.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META	
	GERENCIA	
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100
Página 27 de 51		

ARTICULO 63: Control de Horario. Los jefes de cada área velarán por el estricto cumplimiento del horario establecido en la presente resolución, llevando para ello el correspondiente control de los servidores públicos a su cargo, a través de los mecanismos que establezca la Entidad para tal efecto e informarán al funcionario de Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, de la Unidad de Licores del Meta sobre el incumplimiento injustificado del mismo.

ARTICULO 64: Carné de Identificación. Los servidores públicos deben portar el carné institucional en un lugar visible durante la permanencia en las instalaciones de la Unidad de Licores del Meta. La Unidad de licores del Meta proveerá gratuitamente, y por una sola vez, el carné de identificación como servidor público activo, el cual es personal e intransferible.

El carnet solo tendrá como objetivo la identificación de los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta, cada servidor público es responsable por el manejo y uso que se le dé.

Mientras permanezcan en las instalaciones de la Unidad de Licores del Meta, todos los servidores públicos y contratistas deberán portar en un lugar visible el carné de identificación, sin ninguna distinción.



Parágrafo: El carnet de identificación deberá devolverse a la oficina del Talento Humano o quien haga sus veces, en forma inmediata, una vez termine la relación laboral con la entidad. Este es requisito indispensable para reclamar las prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

ARTICULO 65: Pérdida, Extravió o Daño del Carnet. En caso de hurto, extravió o daño del carné, el servidor público deberá notificar la novedad inmediatamente y por escrito a la oficina del Talento Humano o quien haga sus veces. El valor del nuevo carné será cancelado por el servidor público.

CAPITULO VIII DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y EL RECONOCIMIENTO DE DESCANSOS COMPENSATORIOS

ARTICULO 66: Supervisión Del Trabajo Suplementario. Es responsabilidad de cada jefe de área velar porque los servidores públicos a quienes se les autoriza laborar en horario suplementario, presten efectivamente el servicio.

ARTÍCULO 67: Compensatorios. El jefe del Talento Humano expedirá una relación de los servidores públicos que generaron compensatorios, para posteriormente proceder a elaborar el respectivo acto administrativo. Para su disfrute deberá formularse la solicitud indicando los días y fecha a partir de la cual hará uso de éstos, contando para ello con el visto bueno del jefe inmediato.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 28 de 51



CAPITULO IX DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 68: Definición. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante proceso de selección en los que se garantice la transparencia y objetividad, sin discriminación alguna.

ARTICULO 69: Ingreso, Ascenso y Principios. El ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante la comprobación del mérito por concurso, La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;
- b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c) Publicidad, Se entiende por ésta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
- g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
- h) Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i) Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

Parágrafo. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos de carrera administrativa, estos podrán ser provistos transitoriamente, mediante encargo a empleados con derechos de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 29 de 51

909 de 2004, o mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera administrativa, por el término que autorice la Comisión Nacional del Servicio Civil.



ARTICULO 70: Clases de Empleos. La Unidad de Licores del Meta cuenta con cargos de provisional, carrera administrativa y cargos de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO 71: Causales de Retiro del Servicio. El retiro del servicio de los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) Por renuncia regularmente aceptada;
- d) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- e) Por invalidez absoluta;
- f) Por edad de retiro forzoso;
- g) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- h) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- i) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con lo previsto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- j) Por orden o decisión judicial;
- k) Por supresión del empleo;
- l) Por muerte;
- m) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Parágrafo: Quienes ocupen transitoriamente empleos de carrera administrativa mediante encargo o nombramiento provisional, y antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el Gerente de La Unidad de Licores del Meta, por resolución motivada, podrá darlos por terminados, teniendo en cuenta las disposiciones legales y jurisprudencia les que rigen la materia.

ARTICULO 72: Pérdida de los Derechos de Carrera. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, implica la separación de la carrera administrativa y la

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 30 de 51

pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la Ley 909 de 2004.

De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión respectiva.

Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en encargo.

ARTICULO 73: Declaratoria de Insubsistencia del Nombramiento por Calificación No Satisfactoria.

El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.



Parágrafo: Esta decisión se entenderá revocada si al interponer los recursos dentro del término legal, la administración no se pronunciare dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendarios siguientes a la presentación de los recursos. En este evento la evaluación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactorio en el puntaje mínimo. La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con la Ley 1952 de 2019 y las normas que la modifiquen o adicionen.

**CAPITULO X
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LOS ACUERDOS DE GESTIÓN**

ARTICULO 74: Evaluación del Desempeño. La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona y el cumplimiento de los requerimientos establecidos, en el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes a un empleo, como aporte al logro de las metas institucionales y del valor agregado que deben generar las instituciones.

ARTICULO 75: Finalidad de La Evaluación. La evaluación del desempeño laboral tiene como finalidad suministrar información basada en hechos a la administración, sobre la competencia laboral de los empleados, que le permita tomar decisiones relacionadas con la permanencia del empleado en el servicio o implantar las acciones de mejoramiento individual e institucional, incentivos y estímulos pertinentes, para la mejora del desempeño personal e institucional.

Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad. Para realizarla deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas del evaluado, referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 31 de 51

empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

ARTICULO 76: Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral. El Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral aplicable a los empleados de empleados de Carrera Administrativa. Los empleados que desempeñen en propiedad los siguientes cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Gerente de la Unidad de Licores del Meta, serán evaluados conforme con el Sistema de Evaluación del Desempeño para el otorgamiento de las Primas Técnicas.



ARTICULO 77: Acuerdos de Gestión. Se entiende por Acuerdo de Gestión el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

ARTICULO 78: Metodología de los Acuerdos de Gestión. La metodología diseñada en materia de Acuerdos de Gestión, será la adoptada por la Unidad de Licores del Meta.

CAPITULO XI DE LA CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS A LA EFICIENCIA E INCENTIVOS

ARTICULO 79: Capacitación. La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo 1: Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 32 de 51



Parágrafo 2: Existe obligatoriedad de los servidores públicos de asistir a los programas de capacitación que se adelanten.

ARTÍCULO 80: Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

ARTICULO 81: Principios Rectores de la Capacitación. La Unidad de Licores del Meta, administrarán la capacitación aplicando estos principios:

- a) Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales y de acuerdo con la normatividad vigente relacionada con la naturaleza jurídica del empleo;
- b) Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional;
- c) Objetividad. La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d) Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e) Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f) Integración a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia;



 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 33 de 51

- g) Prelación de los empleados de carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo;
- h) Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional;
- i) Énfasis en la práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicas de la entidad;
- j) Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTICULO 82: Inasistencia a la Capacitación o Programas de Bienestar. En los casos en que el servidor público inscrito a los programas de bienestar o capacitación, los cuales conlleve erogación al presupuesto de la Unidad de Licores del Meta deje de asistir a éstos sin que medie justa causa, deberá asumir el costo respectivo, para cuyo efecto, en el momento de la inscripción suscribirá el acta de compromiso de asistencia, sin perjuicio de que se inicie la investigación disciplinaria, en caso de que haya lugar a ello y que además no puede inscribirse a los programas de bienestar o capacitación de carácter voluntario, durante un año.

ARTICULO 83: Programas de Inducción y Reinducción. En el Plan Institucional de la Unidad de Licores del Meta, deberá incluirse obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

- i. PROGRAMA DE INDUCCION: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo. Sus objetivos con respecto al empleado son:



 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 34 de 51

- a) al Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética
- b) Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado;
- c) Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos;
- d) Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

ii. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- a) Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones;
- b) Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo;
- c) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética;
- d) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad;
- e) A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos;
- f) Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

ARTICULO 84: Del Plan Anual de Capacitación. El Plan Anual de Capacitación debe responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Licores del Meta,

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 35 de 51

Los estudios para su elaboración serán adelantados por la oficina del Talento Humano, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos que se destinen para la capacitación de los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta deberán atender las necesidades de la entidad establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 79, Programas de Protección y Servicio Social, La Unidad de Licores del Meta, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y a sus familias los programas de protección y de servicio social que se relacionan a continuación:

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Artísticos y culturales.
- c) Promoción y prevención de la salud,
- d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.



Parágrafo 1: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos que cumplan con la normatividad vigente relacionada con la naturaleza jurídica del empleo.

Parágrafo 2: Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTICULO 85: Destinación de Recursos, Financiación y Requisitos. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción, provisional y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad,
- b) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 36 de 51

ARTICULO 86: Programas de Bienestar. De conformidad con la normatividad vigente en la materia, de manera especial, el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la Unidad de Licores del Meta deberá efectuar los siguientes programas:



- a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- c) Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- e) Fortalecer el trabajo en equipo.
 - 1) Adelantar programas de incentivos. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTICULO 87: Planes de Incentivos. Con el propósito de otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad, la Unidad de Licores del Meta adoptará anualmente el plan de incentivos institucional y señalará en él los Incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios a los de carrera administrativa y grupos Internos de Trabajo creados y conformados por la entidad.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

ARTICULO 88: Clasificación de los Planes de Incentivos. Dentro del plan específico de incentivos se pueden incluir beneficios pecuniarios y no pecuniarios. Dentro de los beneficios no pecuniarios pueden incluirse los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal.

ARTICULO 89: Otorgamiento. Para otorgar los incentivos, el nivel de sobresaliente de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 37 de 51

laboral y el de los Grupos Internos de Trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo realizado, centrado en la Evaluación de Gestión por Dependencias; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad, señalados en el Capítulo X de la presente Resolución.

ARTÍCULO 90: Requisitos de los Participantes, Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



ARTICULO 91: Comité De Bienestar Social, Capacitación, Estimulas E Incentivos. En la Unidad de Licores del Meta, funcionará un Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estimulas e Incentivos, el cual se encargará de diseñar, hacer seguimiento, evaluar y velar por la ejecución, cuando fuere el caso, de los planes, programas y proyectos de bienestar social, capacitación, estimulas e incentivos, tendientes a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la entidad en el desempeño de su labor, así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y de contribuir al desarrollo efectivo de los resultados institucionales.

ARTICULO 92: Integración. El Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, estará integrado por:

- a) Subdirector Administrativo y Financiero, como delegado del Gerente, quien lo presidirá
 - b) Los Representantes Principal y Suplente de los Empleados ante la Comisión de Personal.
- Parágrafo. Participará como invitado permanente a las reuniones del Comité, el Jurídico o quien haga sus veces y/o cualquier otro servidor público que se requiera.

ARTICULO 93: Funciones. El Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, ejercerá las siguientes funciones:

- a) Diseñar, para su adopción por parte del jefe de la entidad, el plan de incentivos institucionales, hacerle seguimiento, evaluarlo y velar por su cumplimiento, en coordinación con las dependencias, órganos o servidores que tengan funciones relacionadas con el tema, teniendo en cuenta los recursos presupuestales asignados para la vigencia correspondiente al año en el cual se ejecutará

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 38 de 51

- b) Diseñar, aprobar, hacer seguimiento, evaluar y velar por el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de bienestar social y estimulas, en coordinación con las demás dependencias, órganos y servidores de la entidad que tengan relación con el tema, y efectuar los ajustes a que haya lugar, teniendo en cuenta los recursos presupuestales asignados para la vigencia, y de igual manera, gestionar la asignación de recursos para el cumplimiento de estos programas.
- c) Diseñar el Plan Anual de Capacitación y realizar su seguimiento, en coordinación con la Comisión de Personal de la Unidad de Licores del Meta, de acuerdo con los recursos presupuestales de la vigencia y gestionar la asignación de recursos, cuando sea necesario en coordinación con las demás dependencias, órganos y servidores de la Entidad que tengan funciones relacionadas.
- d) Identificar las necesidades en materia de bienestar social, capacitación, estimulas e incentivos que debe atender la entidad, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- e) Velar que los programas de bienestar social beneficien equitativamente a todos los servidores públicos y a sus familias.
- f) Velar por la concordancia de los planes de la entidad con el proceso de planeación institucional.
- g) Realizar la distribución de los recursos asignados para ejecutar los distintos planes, programas y proyectos de bienestar social, capacitación, estimulas e incentivos, sin perjuicio de las facultades del ordenador del gasto.
- h) Gestionar convenios y contratos con entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que faciliten la realización de los planes, programas y proyectos.
- i) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación, fortaleciendo así la eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño laboral de los servidores públicos.
- j) Facilitar la divulgación de los planes, programas y proyectos, así como la participación de los servidores públicos en las actividades contenidas en ellos.
- k) Apoyar el diseño y desarrollo de los programas que fortalezcan los valores organizacionales.
- l) Seleccionar anualmente el mejor empleado de la Unidad de Licores del Meta y su equipo de trabajo.
- m) Definir los criterios y orientar a la dependencia de recursos humanos o a la que haga sus veces, en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- n) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios señalados en las normas legales vigentes.



unidaddelicoresdelmeta

UNIDAD DE LICORES DEL META



GERENCIA

Versión: 01

Emisión y vigencia: 01/09/2015

Código: GER-FR- 100

Página 39 de 51

- o) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.
- p) las demás funciones que se relacionen con la naturaleza del Comité.

ARTICULO 94: Reglamento Interno. El Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, dictará su propio reglamento, en el cual se indicará, entre otros aspectos, lo relacionado con las reuniones ordinarias y extraordinarias.

CAPITULO XII COMISIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 95: De la Comisión de Personal. La Comisión de Personal es un órgano de asesoría que tiene una importancia trascendental en el diseño y las dinámicas previstas en el sistema general de carrera administrativa, debido a la amplitud de sus funciones y los intereses que en ella se condensan.

Su mecanismo de conformación pretende reflejar los intereses propios y compartidos de cada una de las partes efectivas de la relación laboral en el sector público, en cuanto al acceso, permanencia, promoción y retiro de los servidores que desempeñan empleos con derechos de carrera administrativa.



El papel de este órgano de control preventivo y correctivo al interior de cada entidad, requiere de una conformación bipartita plena, por lo cual las Comisiones de Personal deben constituirse a través de mecanismos que le permitan actuar con autonomía e independencia del nominador y del responsable de la Unidad de Personal, para que no se confundan las funciones privativas de uno y otro órgano.

ARTICULO 96: Conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal. En la Unidad de Licores del Meta la Comisión de Personal estará conformada de la siguiente manera:

- a) Dos (2) representantes de la Unidad de Licores del Meta, designados por el Gerente, quienes deberán ser empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.
- b) Dos (2) Representante de los Empleados de la Unidad de Licores del Meta, quienes son de carrera administrativa y elegida por votación directa de los empleados, conforme lo estipula el Decreto 1228 de 2005. Los dos representantes de los empleados son elegidos por votación directa de los empleados públicos de la Unidad de Licores del Meta y cada uno tiene un suplente que debe acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. No

Cra 23 N° 33-211 Barrio el Nogal
Teléfonos: 6849505
secretariaulm@meta.gov.co
www.unidaddelicoresdelmeta.gov.co

Villavicencio - Meta

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 40 de 51

pueden participar en la votación los empleados cuya vinculación sea de carácter provisional o temporal.

c) La Comisión elegirá de su seno un presidente.

d) Los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y sus suplentes son elegidos para periodos de dos (2) años, que se cuentan a partir de la fecha de la comunicación de la elección.

e) El Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces de la Unidad de Licores del Meta actúa como Secretario Técnico de la Comisión de Personal, quien no forma parte dentro de los integrantes de dicha comisión y lleva en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

f) Las decisiones de la Comisión se toman por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, éste se dirimirá por el Jefe de Talento Humano.

g) Esta Comisión se reúne por lo menos una vez al mes y es convocada por cualquiera de sus integrantes o por el Jefe del Talento Humano o dependencia que haga sus veces.

h) La Comisión debe establecer su reglamento de funcionamiento.

Parágrafo. Cuando no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal podrán participar como electores o aspirantes, las personas que se encuentren vinculadas en calidad de provisionales en la Unidad de Licores del Meta.

ARTICULO 97: Proceso de Elección. Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Gerente de la Unidad de Licores del Meta, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo.

ARTÍCULO 98: Convocatoria. La convocatoria se divulgará ampliamente y contendrá la siguiente información:

a) Fecha y objeto de la convocatoria.

b) Funciones de la Comisión de Personal.

c) Calidades que deben acreditar los aspirantes.

d) Unidad o dependencia en la cual se inscribirán los candidatos.



e) Requisitos para la inscripción y plazos para hacerla.

f) Lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación;

g) Lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general y la declaración de la elección;

y

h) Correo electrónico

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 41 de 51

ARTICULO 99: Término de Inscripción. El término para la inscripción de candidatos a representante de los empleados ante la Comisión de Personal, será dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fijación de la convocatoria, ante el jefe del Talento Humano o quien haga sus veces de la Unidad de Licores del Meta.

ARTICULO 100: Solicitud de Inscripción. La solicitud de inscripción se hará por escrito y contendrá la siguiente información: nombres y apellidos completos del candidato: documento de identidad; manifestación expresa de que reúne los requisitos de que trata el artículo siguiente y los documentos que la sustentan y firma del candidato como garantía de seriedad de la inscripción.

ARTICULO 101: Requisitos. Los empleados que se inscriban como candidatos para la elección de representantes de los mismos ante la Comisión de Personal, deberán acreditar las siguientes calidades:



- a) No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura.
- b) Ser empleados de carrera administrativa, o empleado vinculado mediante nombramiento provisional, cuando el número de empleados de carrera administrativa no haga posible la conformación de la Comisión de Personal.

ARTICULO 102: Proceso de Elección. El número, instalación y organización de las mesas de votación estará a cargo del Jefe del Talento Humano de la Unidad de Licores del Meta, para cuyo efecto se tendrá en cuenta que en cada sede se brinde la oportunidad para que los funcionarios puedan acceder al sufragio.

Los jurados de votación serán designados igualmente por el jefe del Talento Humano de la Unidad de Licores del Meta y se notificarán mediante la publicación de la lista de jurados, a razón de tres (3) principales y tres (3) suplentes, quienes actuarán como Presidente, Vicepresidente y Vocal, respectivamente.

Parágrafo: Los funcionarios de la Unidad de Licores del Meta que se encuentren desempeñando sus labores fuera Villavicencio, podrán enviar su voto mediante correo electrónico a la dirección que se indique en la convocatoria, donde se dispondrá de un funcionario que los reciba con la reserva del caso.

ARTICULO 103: Escrutinio. Cerradas las votaciones y una vez terminado el escrutinio, se leerá el resultado en voz alta y el jurado o jurados entregarán al Jefe del Talento Humano o quien haga sus veces de la Unidad de Licores el Meta, los votos y los demás documentos utilizados, de lo cual se dejará constancia en el Acta de Escrutinio, que será firmada por los miembros del jurado y entregada



 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 42 de 51

al Jefe del Talento Humano de la Unidad de Licores del Meta, quien declarará la Elección a partir de la primera hora del siguiente día hábil.

Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte.

ARTICULO 104: Funciones de la Comisión de Personal. Además de las asignadas en otras normas, de conformidad con la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal cumplirá las siguientes funciones:

- a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera La Unidad de Licores del Meta.
- b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño.
- c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que adopte las medidas pertinentes; de promoción y prevención.
- d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.
- e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones, a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos; disposiciones legales y jurisprudencia si el caso.
- f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa; derechos en materia de salud ocupacional.
- g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley.
- h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento; concordantes con el programa de salud ocupacional de la Unidad de Licores del Meta.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 43 de 51

ARTICULO 105: Definición. La salud ocupacional es el conjunto de disciplinas que tienen como finalidad el fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones; previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

ARTICULO 106: Objeto y Objetivos. La salud ocupacional tiene por objeto proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención oportuna y eficaz, para lo cual busca alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Mejorar y mantener la calidad productiva de manera eficiente.
- b) Mejorar la calidad de vida de la sociedad, mediante: la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de trabajo.



La salud ocupacional hace parte del régimen contributivo de la Ley 100 de 1993 a través del sistema de riesgos profesionales.

ARTÍCULO 107: Política en salud ocupacional. Considerando que el interés primordial de la Unidad de Licores del Meta en materia de salud ocupacional es el bienestar, la atención integral de los servidores públicos y su adecuado desempeño, la entidad deberá formular políticas en materia de Salud Ocupacional a través del grupo de trabajo de Talento Humano de la Unidad de Licores del Meta.

ARTICULO 108: Higiene y Seguridad en el Trabajo. La Unidad de Licores del Meta establecerá las medidas necesarias para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los trabajadores y terceros, mediante la prevención y eliminación de las causas de accidentes de trabajo y de enfermedad profesionales, generando acciones sobre los factores de riesgo ocasionados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos inherentes a las actividades propias que le corresponde cumplir y velando por el oportuno mantenimiento de las instalaciones y propiedades de la Entidad. Así mismo, ejecutará programas educativos de promoción, prevención y de capacitación, tendientes a preservar la salud del trabajador en el puesto de trabajo, procurando ubicar a éste en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

ARTICULO 109: Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. La Unidad de Licores del Meta, adoptará y actualizará el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, conforme con las disposiciones legales y jurisprudencia les vigentes sobre la materia.

ARTICULO 110: Obligaciones de los Trabajadores en Materia de Salud Ocupacional. Los trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 44 de 51

del trabajo, higiene y seguridad industrial concordantes con el programa de salud ocupacional de la Unidad de Licores del Meta y por lo tanto, los trabajadores están obligados a cumplir las siguientes normas de higiene y seguridad:

- a) Conservar su lugar de trabajo ordenado y limpio.
- b) Usar correctamente los servicios higiénicos, en procura de la salud de los trabajadores.
- c) Comunicar al Comité Paritario de Salud Ocupacional-COPASO-, las irregularidades que se observen en las instalaciones o equipos que se utilicen.
- d) Desconectar y/o apagar las máquinas, equipos y fluido eléctrico al término de su labor diaria.
- e) Comunicar a las brigadas de emergencia, en caso de detectar un incendio u otra situación de inminente peligro en la Unidad de Licores del Meta.
- f) Procurar el cuidado integral de su salud.
- g) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la Unidad de Licores del Meta.
- h) Participar en la prevención de los riesgos profesionales, a través del Comité Paritario de Salud Ocupacional y de la Administradora de Riesgos Profesionales.
- i) Cuidar y dar el uso apropiado a los equipos que la Unidad de Licores del Meta le haya proporcionado para la seguridad de la entidad, así como los bienes que estuviesen bajo su responsabilidad.

ARTICULO 111: Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. La Unidad de Licores del Meta contará con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo propósito está orientado a implementar un conjunto de actividades interdisciplinarias en materia de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial para todos los servidores públicos.

ARTICULO 112: Comité Paritario de Salud Ocupacional. La Unidad de Licores del Meta, contará con el Comité Paritario de Salud Ocupacional, dando de este modo cumplimiento a lo establecido en la Resolución No. 2013 del 6 de junio 1986, la cual determina que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

ARTICULO 113: Conformación. El Comité de Salud Ocupacional estará conformado por dos representantes de la administración y dos representantes de los empleados. En cada grupo, dos representantes son principales y dos suplentes. Los representantes de la administración serán designados por el Gerente y los representantes de los empleados mediante votación libre, conforme a la convocatoria que para tal efecto elabora el Jefe del Talento Humano o quien haga sus veces para firma del Gerente de La Unidad de Licores del Meta.



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META



GERENCIA

Versión: 01

Emisión y vigencia: 01/09/2015



Código: GER-FR- 100

Página 45 de 51

ARTICULO 114: Funciones. Son funciones del Comité, además de las señaladas por el Artículo 26 de Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- a) Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b) Proponer y participar en actividades de capacitación/entrenamiento en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- c) Colaborar con los servidores públicos de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- d) Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa, de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- e) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar, para evitar su ocurrencia y evaluar los programas que se hayan realizado.
- f) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- g) Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- h) Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Salud Ocupacional.
- i) Solicitar periódicamente a la Unidad de Licores del Meta informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales.
- j) Elegir al Secretario del Comité.
- k) Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- l) Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.

ARTICULO 115: Prohibición al Porte de Armas. Está prohibido al personal no autorizado, portar armas de cualquier tipo dentro de la Unidad de Licores del Meta salvo aquellos servidores públicos que para el ejercicio de sus funciones deba utilizarla, debiendo para ello contar con el respectivo salvoconducto y control por parte del servidor público que ejerza control sobre éstos.

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 46 de 51

ARTICULO 116: Prohibición de Fumar. Prohíbese el consumo de cigarrillos y sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica en las dependencias y/o espacios cerrados de la Unidad de Licores del Meta, con el propósito de proteger la salud de los no fumadores y usuarios de los servicios de la Entidad.

ARTICULO 117: Prohibición al Consumo de Bebidas Alcohólicas. Prohíbese el consumo de Bebidas Alcohólicas en las dependencias y/o espacios cerrados de la Unidad de Licores del Meta.

CAPITULO XIV
MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PARA LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DE QUE TRATA LA LEY 1010 DE 2006

ARTICULO 118: Objeto y bienes protegidos. Los mecanismos y procedimientos de conciliación para las conductas de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006, tienen por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.



Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Entidad.

Parágrafo: Lo dispuesto en el presente capítulo, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

ARTICULO 119: Definición y modalidades de acoso laboral. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público vinculado con la Unidad de Licores del Meta, por parte del representante legal, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

- 1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como servidor público; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 47 de 51

al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 113. Responsable de los Mecanismos de Prevención. La Comisión de Personal de la Unidad de Licores del Meta, tiene la función de coordinar los mecanismos de prevención que se establecen para prevenir el acoso laboral y de aplicar el procedimiento interno confidencial, conciliatorio para superar las situaciones que puedan perturbar la armonía laboral.



ARTICULO 120: Mecanismos de Prevención.

1. Sistema de Estímulos: Los programas que se adelanten a través del Sistema de Estímulos - Calidad de Vida Laboral de la entidad, deben contener acciones tendientes al mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas, tales como:

a) Talleres de Relaciones Humanas o de Integración: Permiten facilitar la integración de los servidores de la entidad y el mejoramiento y mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas.

b) Terapias Grupales: Es una modalidad terapéutica en la cual se trabaja bajo programas establecidos, dirigidas a integrantes de un grupo que cuentan con una problemática común, logrando su planeación a futuro, así como el restablecimiento emocional, buscando su integración en cualquier ámbito.

c) Educación Experiencial: Es una herramienta de aprendizaje que se usa para generar procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal, interpersonal y grupal.

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META	
	GERENCIA	
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100
		Página 48 de 51

Su proceso se basa en la utilización de actividades retadoras que las personas no realizan en su vida diaria para resaltar y descubrir habilidades, actitudes y acciones que les permitirán reflexionar crítica y objetivamente acerca de su desempeño, tanto en el campo laboral como en el personal.

2. Plan Nacional de Formación y Capacitación: el Plan Institucional de Formación y Capacitación, en la parte de Inducción y Reinducción, debe contemplar la presentación de la Ley de Acoso Laboral, teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantarán en la Entidad.

a) Inducción: El programa de inducción para nuevos servidores deberá contener la presentación y explicación de la Ley 1010 de 2006, así como las acciones preventivas y conciliatorias establecidas en la entidad.



b) Reinducción: El programa de reinducción para los servidores vinculados, deberá contener la presentación y explicación de la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta que la presentación debe ir más allá de la simple información de su contenido, haciendo énfasis en que se debe dar un uso adecuado y racional de los ámbitos de aplicación de la misma.

c) Sensibilización de la Alta Dirección: Complementario a los programas de inducción y reinducción, deberá brindarse capacitación de carácter obligatorio a Directivos y Jefes, pues es sobre ellos sobre quienes, según la Ley, recae la mayor parte de responsabilidad en la presentación de situaciones de Acoso laboral.

Parágrafo 1: El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad de Licores del Meta será sancionado administrativamente por el Régimen disciplinario vigente. El gerente deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los servidores públicos en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

Parágrafo 2: La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del gerente o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

ARTICULO 121: Denuncias en materia de acoso laboral. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento Comité de Convivencia, Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos de corrección y prevención, y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las

 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META	
	GERENCIA	
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100
Página 49 de 51		

relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la Unidad de Licores del Meta. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Parágrafo : La denuncia a que se refiere el presente artículo, podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma Unidad de Licores del Meta, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.



Artículo 122: Creación del Comité de Convivencia y Conciliación. La Unidad de Licores del Meta, contará con el Comité de Convivencia y Conciliación, dando de este modo cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 123: Conformación del Comité de Convivencia y Conciliación. El Comité de Convivencia y Conciliación tendrá una conformación bipartita, de la siguiente manera: Un (1) delegado de la Gerencia, con voz y voto; Un (1) delegado de los servidores públicos, que puede ser el representante de los empleados ante la Comisión de Personal. Con voz y voto; el Jefe del Talento Humano, quien actuará como Secretario del Comité, con voz y voto.

Parágrafo. La designación como miembro del Comité de Convivencia y Conciliación se hará por el término de (2) años, contados a partir de la fecha de su conformación, mediante acto administrativo motivado.

ARTICULO 124: Funciones del comité de convivencia y conciliación. Son funciones del Comité, en relación con el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, asumirá como funciones adicionales, las siguientes sobre Convivencia y Conciliación en conflictos de acoso laboral:

- a) Dirigir, propiciar e implementar las políticas y acciones preventivas adoptadas por la Unidad de Licores del Meta, así como todas aquellas que estime pertinente para dar cumplimiento a los presupuestos de la Ley 1010 de 2006.
- b) Conocer, tramitar y decidir las quejas presentadas por los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta sobre conductas que afecten las normas de convivencia laboral.
- c) Conocer, tramitar y decidir las quejas presentadas por los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta sobre conductas que afecten las normas de convivencia laboral.
- d) Ejercer la Resolución de conflictos de acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento establecido en la presente resolución, y adoptar su propio reglamento.
- e) Dirigir las audiencias de Convivencia y Conciliación convocadas por el Secretario del Comité de Convivencia y Conciliación, para resolver las situaciones generadas por presuntas conductas de acoso laboral.
- f) Proponer soluciones y programas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.



 unidad de licores del meta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 50 de 51

- g) Evaluar en cualquier tiempo el acontecer laboral de la Entidad 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.
- h) Formular las recomendaciones que estimare pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la calidad del ambiente laboral en las situaciones presentadas, manteniendo la confidencialidad para todos los casos.
- i) Proponer la expedición de los instructivos que considere necesarios para agilizar, aclarar y mejorar las acciones preventivas y el procedimiento contemplado en la presente resolución.
- j) Formular las sugerencias que considere 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 Entidad.
- k) Trasladar al organismo de control disciplinario competente, las quejas presentadas por los funcionarios ante el Comité de Convivencia y Conciliación, en relación con las conductas de Convivencia Laboral, que no tengan el carácter conciliable, que puedan constituir comportamientos de acoso laboral, previo el agotamiento del procedimiento conciliatorio previsto en el presente acto administrativo.

ARTICULO 125: Reuniones del Comité de Convivencia y Conciliación. El Comité de Convivencia y Conciliación se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes, por convocatoria previa del Secretario del Comité. Ante la Comisión de Personal podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales que puedan configurarse como acoso laboral con destino al análisis que se debe hacer al respecto, así como las sugerencias que realicen los servidores públicos de la Unidad de Licores del Meta, para el mejoramiento de la vida laboral, para evaluar necesidades, implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral.

ARTÍCULO 126: Responsable del Procedimiento Conciliatorio. La Comisión de Personal es la responsable de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.

ARTICULO 127: Acciones Previas al Procedimiento Conciliatorio. El procedimiento conciliatorio que deberá seguir la Comisión de Personal, en caso de ocurrencia de situaciones de acoso laboral, es el siguiente:

 unidaddelicoresdelmeta	UNIDAD DE LICORES DEL META		
	GERENCIA		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 01/09/2015	Código: GER-FR- 100	Página 48 de 51

La Comisión de Personal, encargada de adelantar el proceso conciliatorio propondrá un mecanismo de conciliación que evite que la posible situación de acoso laboral se constituya en una de las conductas tipificadas por la Ley como tal.

ARTICULO 128: Procedimiento Conciliatorio - Acciones. Ante cualquier presunta situación de acoso laboral, el afectado deberá comunicar a la Comisión de Personal, con el fin de que se puedan adelantar las acciones que impidan que la situación reportada se convierta en una situación real de acoso laboral, para cuyo efecto se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) la Comisión de Personal propiciará un espacio amigable donde el servidor que considera estar siendo objeto de acoso laboral expondrá las situaciones ocurridas. Se procederá de igual forma con el servidor que se supone está propiciando conductas de acoso laboral.
- b) Posteriormente, la Comisión de Personal se reunirá con las partes implicadas para ser escuchadas y propondrá acciones encaminadas a superar las situaciones manifestadas.
- c) Si la Comisión de Personal logra determinar que en realidad se trata de una situación de acoso laboral, deberán informar de ésta al Gerente de la Unidad de Licores del Meta.
- d) De considerarse fallido el anterior procedimiento, la persona afectada podrá poner, por escrito, en conocimiento de tal situación a la autoridad competente o en su defecto, solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente con el fin de buscar solución amigable al conflicto.

CAPITULO XV COMPLEMENTARIEDAD, DIVULGACIÓN, PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 129: Complementariedad. Aquellos aspectos que no hayan sido reglamentados en la presente resolución se regirán por las normas legales y reglamentarias vigentes sobre la materia y las que las modifiquen.


ARTICULO 130: Divulgación y publicación. La presente resolución se divulgará y publicará a través de los medios electrónicos o físicos que disponga la entidad.

ARTICULO 131: Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Villavicencio a los 08 días del mes de marzo de 2024


MAGDA GIOVANNA LOVO ORTIZ
 Gerente

Revisó:	Diana Carolina Benavides Garrido, Subdirectora Administrativa y Financiera	
Revisó:	Javier Otalora Romero-Asesor Jurídico Externo	