

DECISION DIRECTIVA No. 020
(Diciembre 28 de 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA DECISIÓN DIRECTIVA No. 019 DE 2022 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES EN DESARROLLO DE LA POLITICA DE BIENESTAR LABORAL ADOPTADA POR MEDIO DE LA DECISIÓN DIRECTIVA 01 DE 2019”

La Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Facatativá en uso de las facultades legales y estatutarias, en especial las establecidas en el inciso 2º del artículo 7º de la Ley 1727 de 2014, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 78 del Código de Comercio, adoptado por medio del Decreto 410 de 1971, señala “que las *cámaras de comercio son instituciones de orden legal con personería jurídica, creadas por el Gobierno Nacional, de oficio o a petición de los comerciantes del territorio donde hayan de operar. Dichas entidades serán representadas por sus respectivos presidentes.*”

Que el artículo 1 del Decreto 898 del 2002, por el cual se reglamenta el Título VI del Libro Primero del Código de Comercio y se dictan otras disposiciones reglamentarias, prescribe “que las *Cámaras de Comercio son personas jurídicas, de derecho privado, de carácter corporativo, gremial y sin ánimo de lucro, integradas por los comerciantes matriculados en el respectivo registro mercantil...*”

Que la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-144 de 1993 refiriéndose a la naturaleza jurídica de las cámaras de Comercio expresó que (...) “**Las Cámaras de Comercio (...) no son entidades públicas, pues no se avienen con ninguna de las especies de esta naturaleza contempladas y reguladas en la Constitución y la ley. Si bien nominalmente se consideran “ instituciones de orden legal” (C. de Co. Art. 78), creadas por el Gobierno, lo cierto es que ellas se integran por los comerciantes inscritos en su respectivo registro mercantil (C. de Co.).** La técnica autorizatoria y la participación que ella reserva a la autoridad pública habida consideración de las funciones que cumplen las Cámaras de Comercio, no permiten concluir por sí solas su naturaleza pública. Excluida la función de llevar el registro mercantil, las restantes funciones de las cámaras, su organización y

*dirección, las fuentes de sus ingresos, **la naturaleza de sus trabajadores**, la existencia de estatutos que las gobiernan, extremos sobre los cuales no es necesario para los efectos de esta providencia entrar a profundizar, **ponen de presente que sólo a riesgo de desvirtuar tales elementos no se puede dudar sobre su naturaleza corporativa, gremial y privada**".*

Que de acuerdo con lo anterior, las Cámaras de Comercio son entidades de naturaleza corporativa, gremial y **privada**, integradas por comerciantes, creadas por el gobierno de oficio o a petición de los comerciantes del territorio donde hayan de operar.

Que de conformidad con la Constitución Política, las entidades particulares o privadas pueden (i) ejercer funciones públicas, (ii) prestar servicios públicos y (iii) administrar recursos públicos, razón por la cual los trabajadores que prestan sus servicios a las cámaras de comercio si bien no adquieren la calidad de servidores públicos, sí tienen responsabilidades diferentes a las de los particulares y en algunos casos se asimilan para esos efectos a tales servidores.

Que como trabajadores al servicio de entidades particulares, los empleados de las cámaras de comercio tienen una relación contractual de derecho privado con estas y en consecuencia, tanto las relaciones individuales como las colectivas de trabajo están sometidas al Código Sustantivo del Trabajo.

Que los estatutos de la Cámara de Comercio de Facatativá, adoptados por medio de la Resolución 021 de 2016, señalan que las personas que presten sus servicios a esta entidad tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidos a las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Que la Cámara de Comercio de Facatativá propende por el bienestar de los trabajadores, buscando mejorar su nivel de vida, tanto físico como psicosocial, así como el de elevar la satisfacción, efectividad, confiabilidad e identificación del empleado.

Que la política de bienestar laboral de la entidad tiene como propósito mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los empleados y promover el bienestar social de ellos y de sus familias.

Que de conformidad con el numeral 1, artículo 12 de la Resolución 021 de 2016, que contiene los estatutos de la Cámara de Comercio de Facatativá, le compete a la junta directiva aprobar las políticas generales de la Cámara de Comercio y velar por su cumplimiento.

Que las políticas de gestión humana de la Cámara de Comercio de Facatativá están encaminadas a crear una cultura organizacional de alto desempeño que permitan y ayuden con el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos.

Que los incentivos monetarios contribuyen a que los empleados permanezcan motivados y los estimula para mejorar el rendimiento laboral.

Que el artículo 128 del Código Sustantivo del trabajo estipula que *“no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales (...)”*.

Que el Bienestar Laboral de los empleados de la Cámara de Comercio Facatativá deberá entenderse, ante todo como la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, reconociendo lo que ello significa elevar la motivación y eficiencia en el trabajo.

Que mediante Decisión Directiva 001 de 2019 se adoptó la política del plan de bienestar laboral por parte del área de Talento Humanó de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Que mediante Decisión Administrativa No. 005 de 2022, se estableció el plan de estímulos e incentivos laborales en desarrollo de la política de bienestar laboral.

Que el Procedimiento de Bienestar Laboral (PDO-TH-01), adoptado por la Cámara de Comercio de Facatativá, busca proporcionar beneficios a los funcionarios en aras de fortalecer el desarrollo de competencias.

Que se hace necesario actualizar y alinear la política de estímulos e incentivos laborales en desarrollo al nuevo Plan Estratégico de la Cámara de Comercio de Facatativá, adoptado mediante Decisión Directiva N°008 de 2021, para el periodo 2022-2026, que establece como perspectiva de aprendizaje y crecimiento objetivo estratégico No 01 Fortalecer el Talento Humano como soporte a la gestión de la

organización y Objetivo Táctico No 03 Fortalecer el sistema de bienestar integral para los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá, con programas de reconocimiento, estímulo, crecimiento, y desarrollo personal.

Que en mérito de lo expuesto:

DECIDE

CAPITULO I

OBJETIVOS, ALCANCES Y RESPONSABILIDADES

ARTÍCULO 1. OBJETIVO GENERAL - El objetivo del Plan de Estímulos e Incentivos Laborales que se incorpora a la Política de Bienestar Laboral es motivar a nuestros colaboradores a través de incentivos monetarios y no monetarios, con el fin de potenciar el desarrollo de sus habilidades y destrezas propendiendo por el mejoramiento continuo de sus competencias y de las condiciones de trabajo, favoreciendo el desarrollo integral de su nivel de vida, mejorando así los niveles de desempeño y productividad en la organización, a partir de la ejecución de actividades recreativas, deportivas culturales entre otras, que generen espacios de conocimiento, esparcimiento e integración.

ARTICULO 2. ALCANCE: Las presentes disposiciones aplican para la totalidad de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Facatativá, que al momento de hacer efectivos los incentivos se encuentren vinculados laboralmente a la entidad.

No obstante, por tratarse de beneficios extralegales, la Cámara de Comercio de Facatativá cuenta con plena autonomía y se reserva el derecho de reglamentar las condiciones y requisitos para la participación de las actividades o la concesión de beneficios contenidos en el plan de incentivos; así mismo podrá modificar o eliminar, en su totalidad o parcialmente, las actividades o beneficios definidos, de forma unilateral y sin previo aviso.

ARTICULO 3. RESPONSABILIDADES: El área de talento humano, es el responsable de la ejecución del plan de bienestar laboral de los funcionarios.

El área de Talento Humano proyectará el presupuesto para aprobación y asignación de los recursos económicos en el rubro “Bienestar Laboral”.

La Junta Directiva es responsable de la aprobación de los recursos destinados al Plan de Bienestar Laboral y de estímulos e incentivos Laborales.

El Comité de Copasst, será responsable de apoyar la ejecución de las actividades contenidas dentro del Plan de incentivos y estímulos laborales.

Es responsabilidad de los Directores de área, facilitar y promover la participación de los colaboradores en las actividades de bienestar, políticas criterios establecidos para aplicar a incentivos económicos.

ARTICULO 4. LINEAMIENTOS DEL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS MONETARIOS Y NO MONETARIOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ: Anualmente el área de Talento Humano realizará la construcción del Plan de bienestar aplicable para los empleados de la Cámara de Comercio de Facatativá, surtiendo cada una de las siguientes etapas:

1. **Presupuesto:** El plan de bienestar en la Cámara de Comercio de Facatativá, debe contar con un presupuesto previamente aprobado; que en todo caso dependerá de la viabilidad económica prevista por la Entidad.
2. **Planeación:** En cada anualidad el área de Talento Humano presentara el cronograma de actividades que realizara durante el año, de conformidad con el presupuesto asignado, teniendo en cuenta el nivel de satisfacción de los planes de bienestar anteriores y los lineamientos del plan estratégico, para desarrollar el buen clima laboral y la cultura organizacional, fomentando actividades enfocadas a la satisfacción e integración de los colaboradores, proporcionando un ambiente de trabajo integral y equilibrio familiar.
3. **Aprobación:** Anualmente el área de Talento Humano presentará a la Presidencia Ejecutiva el contenido del plan de incentivos a través del cual se describe el cronograma anual de actividades, la tabla anual de valores discriminados, bonos por productividad y el presupuesto proyectado. La Presidencia Ejecutiva, presentará a la Junta Directiva el presupuesto para su aprobación.

El Plan de estímulos e incentivos laborales puede ser ajustado durante su período vigencia.

CAPITULO II

INCENTIVOS NO MONETARIOS

ARTICULO 5. PLAN DE BIENESTAR LABORAL: El plan de bienestar laboral cuenta con una variedad de actividades y beneficios dirigidos a incrementar el sentido de pertenencia con nuestra Cámara de Comercio, acorde con la cultura organizacional y contribuyendo al mejoramiento del clima laboral.

De este plan podrán hacerse participes tanto los colaboradores, como su grupo familiar a través de actividades definidas en la siguiente clasificación:

1. Actividades Deportivas, recreativas y culturales: Los espacios desarrollados para actividades deportivas, recreativas y culturales hacen parte de la orientación del Plan de Bienestar buscando el fortalecimiento y el desarrollo del sentido de pertenencia de nuestros colaboradores.

2. Actividades de Reconocimiento: Para la Cámara de Comercio de Facatativá, tanto el capital intelectual y el Talento Humano de los colaboradores es valorado como recurso importante en la entidad, razón por la cual propende por la implementación de estrategias que generen un mejoramiento continuo, la adopción de una actitud emprendedora, de motivación y reconocimiento a su labor a través de incentivos, trayendo como resultado la eficiencia y productividad en el desempeño de las labores asignadas.

3. Celebración de fechas especiales: A través de la celebración de fechas especiales la política de Bienestar Laboral busca mejorar el clima laboral de nuestra Organización haciéndoles sentir que la Cámara de Comercio de Facatativá es el mejor lugar para laborar, diseñando y generando espacios para que nuestros colaboradores vivan las mejores experiencias.

4. Actividades que promueven la integración familiar: El plan de Bienestar Laboral de la Cámara de Comercio de Facatativá busca vincular a los familiares de nuestros colaboradores, promoviendo actividades orientadas a la integración, diversión, creatividad, desarrollo integral y familiar para aportar a la satisfacción y la calidad de vida de nuestros colaboradores.

5. Alianzas: Establecer alianzas comerciales, financieras y educativas con diferentes entidades a nivel nacional que busquen generar impacto en nuestros colaboradores y su grupo familiar, generando en cada uno de ellos el bienestar y las mejores experiencias, facilitando el disfrute de actividades recreativas y de esparcimiento, el crecimiento personal.

ARTICULO 6. ACTIVIDADES LABORALES Y EXTRA LABORALES: La prestación del servicio es una prioridad organizacional a todo nivel, por lo cual es posible que no se pueda concentrar a la totalidad de los empleados en una misma actividad laboral, o vincularlos simultáneamente.

Por lo anterior, las actividades que impliquen desplazamientos del lugar de trabajo, o participación presencial del colaborador definidas en el plan de bienestar podrán ser dirigidas a una población en específico, sin que esto atente contra los derechos de igualdad, equidad y transparencia; sumado a esto, la definición de las fechas y horarios de las actividades de bienestar podrán ser ejecutadas en jornadas laborales o jornadas extra laborales; lo anterior debido a la variedad de operaciones, turnos de trabajo, el acondicionamiento de los espacios y la obligación organizacional de garantizar la prestación del servicio a nuestros usuarios.

De esta manera, las actividades laborales podrán coincidir en jornadas laborales o extra laborales para el colaborador y se deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Actividades laborales

- a) Tienen carácter de obligatoria asistencia.
- b) Deben ser programadas de manera anticipada e informadas a todos los convocados.
- c) El trabajador debe cumplir con las pautas de comportamiento definidas para todo tipo de actividad, por encontrarse en representación de la empresa.
- d) El tiempo definido para esta actividad, será una jornada remunerada.

2. Actividades extra laborales

- a) Son voluntarias y de previa inscripción.

- b) Deben ser concertadas previamente con el jefe de la Dirección correspondiente, en caso de requerir ausentarse del puesto de trabajo.
- c) El trabajador debe cumplir con las pautas de comportamiento definidas para todo tipo de actividad, por encontrarse en representación de la Entidad.
- d) El tiempo definido para esta actividad, por ser de voluntaria participación, no será una jornada remunerada.

ARTÍCULO 7: INCENTIVO NO MONETARIO POR RESULTADOS GRUPALES E INDIVIDUALES: La Cámara de Comercio de Facatativá otorgará incentivos no monetarios a sus trabajadores por el cumplimiento de metas grupales e individuales. Los incentivos no monetarios, consisten en actividades recreativas; disfrute de actividades recreativas grupales; bonos de participación en capacitaciones, días de permiso remunerado y reconocimientos grupales o individuales de conformidad con la siguiente tabla:

HECHOS GENERADORES	INCENTIVOS		PERIODO DE EVALUACIÓN
DISMINUIR EN MAS DEL 60% LAS CANCELACIONES EN LOS TRAMITES REGISTRALES, POR USUARIO EN RELACIÓN CON LA VIGENCIA DEL AÑO ANTERIOR, DETERMINADO LA MODALIDAD DE RADICACIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL.	DISFRUTE DE ACTIVIDAD RECREATIVA GRUPAL	2 DIAS DE PERMISO REMUNERADO	DEL 01 DE ENERO AL 15 DE NOVIEMBRE

ARTÍCULO 8: REQUISITOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO NO MONETARIO: Para ser beneficiario del incentivo no monetario grupal o individual el trabajador debe haber laborado durante mínimo cuatro (4) meses dentro del período de evaluación indicado en el artículo anterior, según el caso y encontrarse vinculado laboralmente a la Entidad a la fecha de corte respectiva.

CAPITULO III

INCENTIVOS MONETARIOS

ARTÍCULO 9: OBJETIVO DE LOS INCENTIVOS MONETARIOS: Motivar a los empleados de Cámara de Comercio en búsqueda del mejor desempeño de sus funciones y de la calidad de los servicios prestados.

ARTÍCULO 10: ALCANCE: Aplica a todos los empleados de Cámara de Comercio de Facatativá en todos los niveles, vinculados mediante contrato laboral.

ARTICULO 11: BONO POR PRODUCTIVIDAD: Los incentivos monetarios se reconocerán mediante bonos por productividad en dinero o en especie, de acuerdo a lo previsto en la tabla anual de valores discriminados.

ARTICULO 12: TABLA ANUAL DE VALORES DISCRIMINADOS: La Dirección Administrativa y Financiera y el área de Talento Humano incluirán en el proyecto de plan anual de trabajo, la proyección de los recursos económicos estimados para el reconocimiento de incentivos en la siguiente vigencia fiscal, discriminados de acuerdo a lo señalado en la presente decisión.

ARTÍCULO 13: INCENTIVOS MONETARIOS: La Cámara de Comercio de Facatativá reconocerá a sus trabajadores incentivos monetarios en caso de presentarse algunos de los siguientes hechos generadores, de acuerdo a los recursos económicos presupuestados por la entidad para la respectiva vigencia fiscal, sin que en ningún caso pueda superarse dicho valor.

HECHOS GENERADORES	ESTIMULO E INCENTIVO MONETARIO		PERIODO DE EVALUACION Y PAGO
RECAUDO DEL 101% O MAS DE LOS INGRESOS PROYECTADOS PARA LA VIGENCIA, POR CONCEPTO DE RENOVACIONES DE MATRICULAS	BONO POR PRODUCTIVIDAD SEGÚN TABLA ANUAL DE VALORES DISCRIMINADOS	1 DIA DE PERMISO REMUNERADO	DEL 01 DE ENERO AL 15 DE DICIEMBRE
CUMPLIR EN MAS DEL 101% LA META DE FORMALIZACIÓN EN EL AÑO (META BASE -300 FORMALIZADOS)	BONO POR PRODUCTIVIDAD SEGÚN TABLA ANUAL DE VALORES DISCRIMINADOS	RECONOCIMIENTO PUBLICO GRUPAL E INDIVIDUAL SEGÚN EL CASO	DEL 01 DE ENERO AL 30 DE NOVIEMBRE

CUMPLIR AL 100% LOS INGRESOS PROYECTADOS DEL FONDO PRIVADO PARA LA RESPECTIVA VIGENCIA	BONO POR PRODUCTIVIDAD SEGÚN TABLA ANUAL DE VALORES DISCRIMINADOS	1 DIA DE PERMISO REMUNERADO	DEL 01 DE ENERO AL 30 DE NOVIEMBRE
AUMENTAR EN MAS DEL 110% LA VENTA DE SERVICIOS DE LA CAMARA DE COMERCIO (BASE DE DATOS, CAPACITACIONES, AUDITORIOS, SALONES EMPRESARIALES) DE ACUERDO, CON LA PROYECCION PRESUPUESTAL FIJADA A CADA UNO DE ELLOS Y CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROYECTOS FIJADOS POR LA PRESIDENCIA EJECUTIVA.	BONO POR PRODUCTIVIDAD SEGÚN TABLA ANUAL DE VALORES DISCRIMINADOS	2 DIAS DE PERMISO REMUNERADO	DEL 01 DE ENERO AL 15 DE DICIEMBRE

ARTÍCULO 14: REQUISITOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO MONETARIO: Para ser beneficiario del incentivo monetario el trabajador debe haber laborado durante mínimo cuatro (4) meses dentro del período de evaluación indicado en el artículo anterior, salvo hechos generadores relacionados con la creación de ideas, programas o proyectos innovadores y encontrarse vinculado laboralmente a la Entidad a la fecha de corte respectiva.

PARAGRAFO: Los incentivos monetarios se pagarán a cada funcionario en forma proporcional al tiempo laborado.

De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, los pagos que se efectúen por el reconocimiento de incentivos monetarios no constituyen salario ni factor prestacional.

ARTÍCULO 15: CAUSALES PARA LA REDUCCIÓN DEL INCENTIVO MONETARIO Y PORCENTAJES CORRESPONDIENTES: El valor de los incentivos monetarios a pagar, se reducirá porcentualmente en caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales establecidas conforme a siguiente tabla:

CAUSALES	PORCENTAJE A DESCONTAR DEL INCENTIVO
HABER OBTENIDO SANCIONES DISCIPLINARIAS EN EL PERÍODO RESPECTIVO O NO HABER DADO TRAMITE DEBIDO A P.Q.R.S	60%
PRESENTAR INCOFORMIDADES EN LOS INFORMES DE AUDITORIA O SU EQUIVALENTE REALIZADOS POR ENTES DE CONTROL EXTERNOS E INTERNOS	10%
NO HABER PARTICIPADO INJUSTIFICADAMENTE EN EL 100 % DE LAS CAPACITACIONES BRINDADAS POR LA CAMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ.	15%
INASISTENCIA INJUSTIFICADA A REUNIONES DE COMITES FUNCIONALES DE LOS CUALES FORMA PARTE.	10%
INCUMPLIMIENTO TAREAS ESTABLECIDAS EN COMITÉ DE GERENCIA.	10%

ARTICULO 16: COMITÉ DE EVALUACION Y OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS E INCENTIVOS MONETARIOS Y NO MONETARIOS: La evaluación y otorgamiento de los incentivos monetarios y no monetarios de carácter grupal o individual estará a cargo de un comité conformado por los siguientes funcionarios; Director(a) de Registros Públicos, Director(a) de Promoción y Desarrollo, Director(a) de Desarrollo Institucional, Director(a) de Asuntos Jurídicos, Director(a) Administrativa y financiera, Director(a) de Control Interno y el Profesional II de Talento Humano, quien hará las veces de Secretario.

El Comité fijará fecha para la realización del reconocimiento y entrega de los incentivos a los beneficiarios en acto público.

ARTICULO 17: ACUMULACIÓN DE INCENTIVOS: Un trabajador puede ser beneficiario de uno o más incentivos monetarios y no monetarios.

CAPITULO IV

EVALUACIÓN, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES E IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.

ARTICULO 18: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

Todos los trabajadores que participen de cualquier tipo de actividad programada por el área de Talento Humano, estén dentro o fuera de su jornada laboral deberán cumplir con las siguientes disposiciones además de las contenidas en el contrato de trabajo, reglamento interno y demás normativas que así lo disponga.

El incumplimiento de cualquier obligación establecida en la presente política o incurrir en alguna de estas prohibiciones constituye una falta que se sancionará conforme a lo definido por el Reglamento Interno de Trabajo.

1. Cumplir con los requisitos de inscripción definidos para la participación en las actividades de bienestar. Entregar la información y documentación requerida para la participación en las actividades de bienestar.
2. Adoptar los comportamientos de buena conducta promovidos por la empresa en todos los lugares internos o externos durante la participación en las actividades de bienestar.
3. Participar en las actividades definidas como obligatorias dentro de su jornada laboral.
4. No deberán presentar documentos ni información falsa o que pueda inducir a error a los directivos, para participar en las actividades.

ARTÍCULO 19: PROMOCIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA POLÍTICA: El presidente, Directores, y el Área de Talento Humano darán a conocer con cada uno de los integrantes del equipo de colaboradores promocionarán la importancia de la política de Bienestar Laboral de la Cámara de Comercio de Facatativá.

ARTÍCULO 20: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS: Talento Humano será la dependencia responsable de la implementación del plan de incentivos de la Cámara de Comercio de Facatativá y liderará el proceso buscando su integralidad y participación activa de los que hacen parte de la organización.

ARTICULO TRANSITORIO: Para la vigencia la Junta Directiva podrá autorizar el reconocimiento de incentivos monetarios a los trabajadores de la Cámara de Comercio de Facatativá, por el cumplimiento de uno o varios hechos generadores de los previstos en el artículo 13 de esta Decisión, de acuerdo a la disponibilidad de recursos económicos para ello. En tal caso se podrán realizar los traslados presupuestales correspondientes.

ARTICULO 21 PARTICIPACIÓN EN LOS HECHOS GENERADORES: Los colaboradores participaran en los hechos porque son inherentes a sus funciones establecidas en la parte contractual.

ARTICULO 22. VIGENCIA: La presente política rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación y modifica en forma expresa la Decisión Directiva No 019 de 2022, mediante la cual se aprobó el plan de estímulos e incentivos laborales de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Comuníquese al área o dirección competente para su cumplimiento.

Dada en la Cámara de Comercio de Facatativá, a los veintiocho (28) días del mes de diciembre de dos mil veintitrés (2023).


CARLOS ALBERTO ROJAS ANDRADE
Presidente Junta Directiva


GRATINIANO SUAREZ SUAREZ
Secretario Junta Directiva

PROYECTO: JASL/PII-TH 