

No. 02.692.540

Fecha Elaboración: 30/01/2023 10:16

**ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.****DE : VICEPRESIDENCIA CORPORATIVA - GERENCIA TALENTO HUMANO****PARA : GERENCIA DE MERCADEO - DIRECCIÓN DE CLIENTE Y ATENCIÓN CIUDADANA**

Muy comedidamente, dando cumplimiento al informe de evaluación vigencia 2021, desarrollado y publicado por la Oficina de Control Interno de acuerdo a la normatividad vigente por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la Participación Democrática y de Rendición de Cuentas. La Vicepresidencia Corporativa – Gerencia de Talento Humano da respuesta a las observaciones aquí planteadas, precisando lo siguiente:

**Pregunta señora Martha Ines Castro:**

1. ***Cuáles van hacer los procesos de contratación de personal que ocuparán cargos administrativos según la nueva estructura, serán convocatorias externas e internas por mérito o serán procesos a dedo.***

RTA/ La Industria Militar en cumplimiento a lo establecido en la Ley 489 de 1998, se prevé el establecimiento de las plantas globales, así:

*“Artículo 115. Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.”*

Ha dispuesto la ley que es función del jefe de la organización ubicar los cargos en las distintas unidades de la entidad, de conformidad con la estructura administrativa, las necesidades del servicio y los planes y programas que se deban ejecutar. Lo cual permite a la Dirección de la entidad disponer eficiente y ágilmente del recurso humano, de modo que puede extender o

OFICINAS CENTRALES  
Bogotá, Colombia | Calle 44 No. 54 - 11 CAN | Tel. (57 1) 220 7800  
indumil@indumil.gov.co | Fax: 222 4889 - 222 5786  
www.indumil.gov.co



No. 02.692.540

ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.

disminuir determinadas áreas, atender ciertos servicios que requieren una mayor capacidad de respuesta, realizar proyectos nuevos y ejecutar los planes y políticas que se le encomienden, cumpliendo el mandato del Artículo 209 de la Constitución sobre la función administrativa, y enmarcando su actividad, por supuesto, dentro de los parámetros presupuestales.

Quiere significar lo anterior que el único encargado para organizar y distribuir los cargos y funciones es el Presidente de la Industria, quien adopta la nueva modificación de la estructura de la planta de acuerdo con la organización interna, necesidades del servicio, planes y programas que lleve a cabo Indumil en su calidad de empresa industrial y comercial del Estado Artículo 5. del Decreto 157 del 28 de enero de 2022 *Distribución y ubicación de cargos. Estableció: El Presidente de la Industria Militar INDUMIL distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el artículo 4 del presente Decreto, mediante acto administrativo, y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la Empresa.*"

Como se expone, el Gobierno Nacional facultó al Presidente de la Industria, en su calidad de autoridad empleadora y nominadora, para efectuar las modificaciones de la estructura interna que fueran necesarias y esto obedece que Indumil, es una empresa con autonomía administrativa, por lo cual los ajustes internos de la planta son realizados directamente por la Empresa, quien conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y la cual puede ejercida sin más cortapisas que las contempladas en la preceptiva jurídica general que regula esta materia en las empresas industrial y comercial del Estado y de acuerdo a los fines y necesidades propios del objeto social, pues no existe normatividad legal que en forma particular se refiera a ese tópico.

Por otro lado, frente a la vinculación de los trabajadores oficiales, otorga a quien por ella se vincula a la Administración, el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables.

Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia C-09 de 1994 con relación a las condiciones y derechos que se pueden establecer en las convenciones colectivas de trabajo, con la Ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell, manifestó:

*"El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como*



No. 02.692.540

**ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.**

*también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.” (Negrita y subrayado fuera del texto).*

De acuerdo con lo anterior podemos concluir que la vinculación laboral y el régimen de administración de personal aplicable a quienes ostentan la calidad de trabajadores oficiales son diferentes del aplicable a los empleados públicos. Los primeros están vinculados por un contrato de trabajo, y según lo previsto en el artículo 19 del Decreto 2127 de 1945, en todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas convencionales colectivas, o fallos arbitrales respectivos y las normas del reglamento interno de la empresa, las cuales, por otra parte sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

La relación laboral del trabajador oficial con la administración tiene implicaciones bilaterales, esto es, significa en principio un acuerdo de voluntades para fijar o modificar las condiciones de trabajo, la jornada laboral, los salarios, los términos de duración del contrato, que bien pueden hacerse realidad individualmente o mediante convenciones colectivas firmadas con los sindicatos de este tipo de servidores.

Para mayor ilustración, a continuación, se enunciarán las principales diferencias existentes entre un Empleado Público y un Trabajador Oficial:

- El Empleado Público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un Trabajador Oficial suscribe un contrato de trabajo;
- Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los Trabajadores Oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas (D.L. 3135/68)
- El régimen jurídico que se aplica a los Empleados Públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los Trabajadores Oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

El proceso de selección de los Trabajadores Oficiales al servicio del Estado no se encuentra reglamentado como si lo está la provisión de los empleos públicos de carrera administrativa,



No. 02.692.540

**ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.**

en ese sentido, se considera que el jefe del organismo tiene la facultad para establecer la modalidad de escogencia de los trabajadores de la entidad u organismo público.

No obstante, lo anterior, en el evento que la respectiva entidad pública, decida efectuar procesos de selección para la suscripción de los contratos de los trabajadores oficiales, deberá darse cumplimiento a lo que se indique en el respectivo procedimiento adoptado para el efecto por la Entidad.

2. *Señor General (RA) RICARDO GÓMEZ NIETO Presidente de la Industria Militar quién vigila el proceso de reestructuración al interior y exterior de la entidad teniendo en cuenta que se evidencian cambios "Inesperados" al interior de la Oficina de Planeación a puerta cerrada.*

RTA/ La Industria Militar en cumplimiento a los estatutos internos cumplió en con el procedimiento establecido para la aprobación de los estatutos internos de la Industria Militar aprobados mediante Acuerdo 586 del 10 de junio de 2022, Acuerdo 587 del 17 de junio de 2022. Por el cual se establecen las Direcciones, Plantas y Talleres de la Industria Militar dentro de la estructura aprobada mediante Decreto 156 del 28 enero de 2022, Acuerdo 588 del 17 de junio de 2022 por el cual se modificó el Acuerdo 528 del 19 de octubre del 2011 que establece y reglamenta el otorgamiento de la prima técnica para los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Industria Militar, Acuerdo 589 del 17 junio de 2022, por el cual se e el sistema de clasificación, remuneración y se dictan otras disposiciones para los trabajadores oficiales de la Industria Militar conforme a la nueva estructura según Decretos 156-157 de 2022, para el año 2022.

Desde el mes de febrero de 2022, se realizaron varias actividades a través de las cuales se efectuó el proceso y trámite de revisión, discusión y ajuste de la propuesta de modificación de los Acuerdos principales para la implementación del proceso de Rediseño Institucional al interior de INDUMIL: Acuerdo de Estatutos Internos, Acuerdo por el cual se definen las Direcciones Plantas y Talleres, Acuerdo Prima Técnica y Acuerdo de Clasificación y Remuneración TO. Este proceso con la participación de varias dependencias, con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaria General y Dirección de Asuntos Legales del MDN.

En el mes de marzo se realizaron varias mesas de trabajo y reuniones con la participación de Indumil, MDN, y DAFP para la revisión y ajustes finales del Acuerdo de Estatutos Internos de Indumil.

- El 29 marzo el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP mediante radicado RS20220329030187 emite concepto favorable a la solicitud de modificación presupuestal de la Industria Militar - INDUMIL en el presupuesto de la vigencia 2022.



No. 02.692.540

**ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.**

- El 29 marzo se realizó la remisión de los Acuerdos a ser aprobados por Junta Directiva por parte del Ministerio de Defensa al Viceministerio de Veteranos y GSED.
- El 31 de marzo se realiza los ajustes a los Acuerdos (Estatutos, Estructura de Segundo Nivel y Salarios) por parte de la Dirección del Centro Corporativo del GSED – Grupo de Asuntos corporativos y Direccionamiento Estratégico.
- Lo anterior con el propósito de realizar las modificaciones correspondientes y definitivas previo a la presentación para aprobación de los integrantes de la Junta Directiva de INDUMIL.

**En el mes de abril se realizan las siguientes actividades:**

- 01Abr2022 Remisión a la Dirección del Centro Corporativo de GSED y al Grupo de Asesoría Jurídica del MDN, del normograma de estatutos internos de acuerdo a solicitud.
- 04Abr2022 Recomendaciones por parte de la Dirección del Centro Corporativo del GSED a los Acuerdo de Salarios, Estructura de Segundo Nivel y Prima Técnica.
- 05Abr2022 Observaciones por parte de la Dirección del Centro Corporativo del GSED al Acuerdo de régimen de Clasificación y Remuneración de Trabajadores Oficiales.
- 07Abr2022 Solicitud por parte del Centro Corporativo del GSED del concepto Jurídico de INDUMIL a la modificación de Estatutos Internos.
- 11Abr2022 Remisión por parte de la Dirección del Centro Corporativo de GSED de comentarios y solicitud de ajustes al Acuerdo de Estatutos, se solicita concepto por parte de esta Dirección a la Asesoría Jurídica del despacho del Viceministerio de Veteranos y del GSED.
- 19Abr-22 mediante oficio synergy 02.567.308 se realizó ante el Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP la solicitud de concepto Técnico para la modificación de los Estatutos Internos de INDUMIL.
- 25Abr2022 Solicitud por parte del Grupo de relaciones Exteriores y Seguridad y Defensa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público de la planta formulada con el proyecto de reestructuración para los respectivos trámites presupuestales.

**En el mes de mayo se realizan las siguientes actividades:**

- 10May2022 Remisión por parte del DAFP Grupo de análisis y políticas a INDUMIL del Acuerdo de Estatutos Internos con observaciones.
- 18May2022 Mesa Técnica celebrada entre INDUMIL, GSED y DAFP (Dirección Jurídica y Grupo de análisis y políticas) para la revisión del Acuerdo de Estatutos Internos.
- 18May2022 Remisión por parte de INDUMIL a la asesoría jurídica del Viceministerio del GSED de los ajustes solicitados por dicho ministerio y el DAFP.



No. 02.692.540

**ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.**

- 19May2022 Solicitud por parte de la Dirección del Centro Corporativo del GSED a INDUMIL de la respuesta a observaciones efectuadas por el DAFP para la modificación de Estatutos Internos.
- 20May2022 Envío por parte de INDUNIL al MDN y Asesoría Jurídica del Viceministerio del GSED del comparativo de estatutos internos y solución a recomendaciones previas del GSED y MDN.
- 23May2022 remisión del Grupo de análisis y políticas del DAFP a la Dirección Jurídica del DAFP del Acuerdo de Estatutos Internos de INDUMIL con ajustes realizados a los mismos.
- 31May2022 Solicitud de ajustes por parte de la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP al Acuerdo de Estatutos Internos de INDUMIL.
- 31May2022 Remisión por parte de la Asesoría Jurídica del Viceministerio de Veteranos y GSED de observaciones y ajustes al Acuerdo de Estatutos Internos de INDUMIL.

**En el mes de junio se realizan las siguientes actividades:**

- 01Jun2022 Comunicado por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (Dirección Jurídica y Grupo de análisis y política) en el cual manifiestan que el contenido del Acuerdo de Estatutos contiene todas las recomendaciones y ajustes solicitados por estas dependencias, por lo cual se puede proceder con la aprobación del Acuerdo por parte de la Junta Directiva de INDUMIL.
- EL 10Jun2022 Se lleva a cabo sesión de Junta Directiva en el que se aprueba el Acuerdo No. 586 de 2022 por el cual se establecen los Estatutos Internos de la Industria Militar.
- EL 17Jun2022 Se lleva a cabo sesión de Junta Directiva en el que se aprueban los Acuerdos No. 587 de 2022 por el cual se establecen las Direcciones, Plantas y Talleres de INDUMIL; Acuerdo No. 588 de 2022 por el cual se reglamenta el otorgamiento de prima técnica aprobada mediante acuerdo 528 de 2011 y Acuerdo No. 589 de 2022 por el cual se establece el régimen de Clasificación y Remuneración de los Trabajadores Oficiales de INDUMIL.

Quiere significar lo anterior, que el día 17 de junio de 2022, se realizó la Junta Directiva en el que se aprueban los Acuerdos No. 587 de 2022 por el cual se establecen las Direcciones, Plantas y Talleres de INDUMIL; Acuerdo No. 588 de 2022 por el cual se reglamenta el otorgamiento de prima técnica aprobada mediante acuerdo 528 de 2011 y Acuerdo No. 589 de 2022 por el cual se establece el régimen de Clasificación y Remuneración de los Trabajadores Oficiales de INDUMIL, donde se surtió el trámite de revisión por parte de la oficina legal de la Industria Militar con sus respectivos conceptos y exposición de motivos, posteriormente se remitieron los documentos al Ministerio de Defensa para la respectiva revisión, y al Departamento Administrativo de la Función Pública.



No. 02.692.540

ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.

3. *Señor General (RA) RICARDO GÓMEZ NIETO Presidente de la Industria Militar como manejan el conflicto de intereses en el proceso de reestructuración y me refiero a la interacción que se maneja en los procesos de planeación (Responsable de la estructura) y el proceso de mercadeo ¿es transparente como se acomoda todo a beneficio familiar?*

RTA/ La Industria Militar frente al nombramiento como Gerente de Mercadeo con su afinidad con el Jefe de Oficina Planeación jurídicamente se puede establecer lo siguiente frente al conflicto de interés:

En primer lugar, es importante advertir que todos los servidores públicos se encuentran sometidos al régimen de inhabilidades e incompatibilidades consagrado en la ley, estando además obligados a declararse impedidos cuando quiera que, en desarrollo o ejecución de sus funciones, se encuentren inmersos en un conflicto de intereses.

En este sentido, tenemos que las inhabilidades, de modo general, se pueden entender como situaciones previas a la contratación que impiden a la persona vincularse para desempeñar el cargo, mientras que las incompatibilidades son situaciones coetáneas y sobrevinientes al ejercicio de la función, que le impiden ejercer determinada actividad mientras ocupe el cargo.

Ahora bien, tanto las inhabilidades como las incompatibilidades se caracterizan por su carácter rígido y taxativo, esto es, que están consagradas de forma expresa en la ley y no admiten interpretación extensiva, ni aplicación analógica.<sup>1</sup>

El conflicto de intereses, por su parte, es entendido como aquella situación que impide al servidor tomar una decisión imparcial en beneficio del interés general, en relación con los asuntos sometidos a su conocimiento.

Esta diferenciación, resulta de vital importancia en este caso particular, en que revisa la viabilidad de designar a la Jefe de Mercadeo en el cargo de Gerente de Mercadeo, teniendo en cuenta que es la cónyuge del Jefe de Planeación, por lo que procedemos a analizar cada uno de los supuestos, así:

En relación con la inhabilidad, o capacidad para el ejercicio del cargo de Gerente de Mercadeo, consideramos que no existe ninguna restricción que impida a la aspirante ejercer el cargo vacante existente al interior de la Industria.

En efecto, la única previsión a nivel constitucional relacionada con el vínculo conyugal, se encuentra en el artículo 126 de la Constitución Política. Sin embargo, las circunstancias fácticas que gobiernan dicha prohibición son totalmente disimiles a las del caso que nos ocupa, toda vez

---

<sup>1</sup> Consejo de Estado, Sala Plena de lo Contencioso Administrativo. Ocho (08) de febrero de 2011. C.P Ruth Stella Correa Palacio

No. 02.692.540

ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.

que la norma constitucional únicamente prohíbe que el servidor público nombre a su cónyuge en un cargo público. En consecuencia, en la medida en que el Jefe de Planeación no es el llamado a designar a su cónyuge en el nuevo cargo, no se configura ninguna inhabilidad.

Ahora bien, en cuanto al conflicto de intereses, consideramos que podría presentarse solamente si en desarrollo del cargo de Gerente de Mercadeo la funcionaria tuviere que tomar decisiones que de alguna manera afectaran a su cónyuge, evento en que deberá declararse impedida, lo que, en todo caso, no impide que fuera nombrada en el mismo. En otros términos, la trabajadora podrá desempeñar el cargo y, solo en la medida en que deba estar involucrada en la toma de decisiones que afecten o favorezcan a su cónyuge, deberá declararse impedida.

En este sentido, el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 dispone que todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando:

*“(...) tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*

*“Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.”*

Por su parte, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone en el artículo 11 que:

*“ARTÍCULO 11. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:*

*(...)*

*1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, **o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente** (...).*

*2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, **su cónyuge, compañero permanente** o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.*

*(...)*. (Subrayas y negrillas fuera de texto original)

Así las cosas, revisado el caso de la funcionaria Daniela Pineda y su conflicto de interés con el señor Ronald Moreno jurídicamente en asesoría de la firma de abogados Alvarez, Liévano y



No. 02.692.540

**ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.**

Laserna se estableció que la pertinencia de designarla en el cargo de Gerente de Mercadeo dependía del relacionamiento funcional que tuviera con su cónyuge. Se trata, entonces, de determinar hasta qué punto podría o no desempeñar con eficiencia las funciones a su cargo, o, en otros términos, con qué frecuencia deberá declararse impedida.

Con este propósito, se revisaron los manuales de funciones, encontrando que la oficina de planeación se encarga de *“dirigir, coordinar, evaluar y controlar la planeación y presupuesto de la empresa, así como las políticas, estrategias, proyectos y demás requerimientos que lleguen a dicha dependencia asegurando el cumplimiento de los procedimientos internos y la normatividad legal vigente”*, mientras que la Gerencia de Mercadeo, tiene por función el *“desarrollo y ejecución del plan y la gestión de la dependencia de mercadeo, a través de la implementación de estrategias, que le permitan a la empresa incursionar en nuevos nichos de mercado, mejorar la participación e incrementar las ventas”*.

Con base en lo expuesto y teniendo en cuenta del descriptor de cargo tanto de la Gerencia de Mercadeo como del área de Planeación mencionadas en el Decreto 156 de 2022, se estableció que no existe conflicto de intereses, en tanto no se evidencia a partir de los documentos una interrelación constante entre las áreas.

En este sentido, de los presupuestos fácticos revisados no se dedujo la materialización de una situación real e inminente que generara un riesgo actual y que afectara la imparcialidad en la toma de decisiones.

Así las cosas, se consideró jurídicamente viable y procedente suscribir el otrosí para designar a la trabajadora oficial en el cargo de Gerente de Mercadeo, en el entendido que cumple con los requisitos dispuestos en el Manual de Directrices de Vinculación y Competencias de los Perfiles y no existe un conflicto de interés con el jefe de la oficina de planeación.

Para finalizar el Departamento Administrativo de la Función Pública en diferentes pronunciamientos ha establecido que la prohibición para el servidor que ejerza la función nominadora consiste en que no puede nombrar, postular, ni contratar en la entidad que dirige, a personas con las cuales tenga relación de parentesco en los grados señalados en el Artículo 126 de la Constitución Política de Colombia, es decir hasta el cuarto grado de consanguinidad, como son padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos, tíos, primos y sobrinos, segundo grado de afinidad suegros, nueras y cuñados o primero civil que son hijos adoptivos y padres adoptantes o relaciones de matrimonio o unión permanente.

4. ***Señor General (RA) RICARDO GÓMEZ NIETO Presidente de la Industria Militar se evidencia en la página web un enlace llamado ofertas de empleo, pero al parecer desde la vigencia 2018 y 2019 no se evidencian procesos transparentes de contratación, pero si se evidencia ingresos inesperados a la entidad, ¿Quién es el responsable de realizar estos procesos que al parecer son a “dedo” y la actualización de estas convocatorias en su página web?***



No. 02.692.540

ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.

**RTA/** La Industria Militar en cumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente procede a la publicación de las hojas de vida de cargos de libre nombramiento y remoción de conformidad con lo establecido expresamente para los empleos expresamente señalados en el artículo 2.2.5.1.1 del Decreto 1083 de 2015, para los demás cargos el único encargado para organizar y distribuir los cargos y funciones es el Presidente de la Industria Militar.

5. **Pregunta ciudadano 14**

*“Acciones sociales que ha realizado indumil”*

**Sugerencia “Subsidios”**

**RTA/** La Industria Militar al ser una empresa Industrial y Comercial del Estado no puede “decretar auxilios o donaciones a favor de personas Naturales y/o jurídicas de derecho privado” según el artículo 355 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Sin embargo, desde la Vicepresidencia Corporativa – Gerencia de Talento Humano, es un tema que no solamente implica el compromiso de la Organización con la comunidad y el ambiente que la rodea sino la responsabilidad de implicar a los funcionarios en estas prácticas despertando en ellos el compromiso y orgullo.

Un compromiso que se ha logrado materializar en actividades durante los últimos cinco años como:

- Entrega de regalos de navidad a los niños y niñas menos favorecidos de la comunidad de Soacha.
- Campañas de donación de sangre del hospital militar organizadas en la Empresa.
- Campañas de ahorro de recursos y cuidado del medio ambiente.
- Austeridad en el gasto.
- Reciclaje (molinos de papel).
- Campaña del diezmo.
- Apoyo de vinculación laboral a madres cabeza de familia.

El compromiso con la niñez ha sido permanente y es por esto que este año hemos continuado con la campaña fundación TAPAS SANAR, la cual financia los programas de apoyo Psicológico, social y promoción de la sobrevida para los niños, niñas y adolescentes con Cáncer de la fundación. A través de la recolección de tapitas dentro la Industria Militar, nos hacemos partícipes en la mejora y la prevalencia de la salud y vida de nuestra niñez y juventud.

En ese aspecto, en el año 2022 se ha realizado una donación de 204,5 KG a la fundación tapitas para sanar, un valor 326% mayor al año 2021.



No. 02.692.540

**ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.**

A través del desarrollo de las diferentes actividades, la empresa busca fortalecer el compromiso, aporte a todas las partes interesadas y facilitar la interacción, el conocimiento y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los colaboradores teniendo en cuenta que en estas actividades encuentran puntos en común o intereses a partir de los cuales construir relaciones que más adelante facilitan el trabajo en equipo y la generación de clima agradable para trabajar.

Otra de las prácticas en las que se hace evidente el interés de los funcionarios en contribuir con la responsabilidad social de la Organización, es cuando por iniciativa propia participan en las campañas de donación de sangre del hospital militar, organizadas en la Empresa o cuando de manera solidaria participan anualmente con el patrocinio de la Empresa en la carrera de los héroes, como un medio a través del cual transmiten su apoyo a los policías y militares caídos en combate y a las viudas que deja el conflicto armado en Colombia.

Actividades, que han logrado despertar el sentimiento de solidaridad de nuestros colaboradores al sentir empatía por las diferentes situaciones adversas que enfrenta la comunidad que nos rodea, siendo sensibles ante las necesidades y el dolor de los demás y protagonistas en la transformación de dichas situaciones en beneficio de los más necesitados.

Actividades orientadas a fortalecer la responsabilidad medio ambiental de los colaboradores a través campañas de ahorro de recursos y cuidado del medio ambiente, austeridad en el gasto, implementación de la metodología 5S's, Reciclaje, entre otras, donde los protagonistas son la conciencia, el interés y participación activa de los colaboradores. La Empresa ha patrocinado tanto la ejecución de las campañas como la premiación a los procesos que más se distinguen en ejecución de las mismas.

Finalmente, la Organización desde hace algunos años ha venido implementando la vinculación laboral de soldados y policías heridos en combate quienes a través del convenio realizado con la Corporación Matamoros tienen la posibilidad de reactivar su vida laboral y con ello seguir proporcionando sustento económico a sus familias.

Un grupo poblacional que ha convertido a la Organización en un espacio de inclusión en el que personas con algunas limitaciones físicas tienen la oportunidad de reactivar no solo su vida laboral sino todas las dimensiones de su ser, al poder compartir en igualdad de condiciones con otros y demostrar que cuentan con las mismas posibilidades de desarrollo al tener capacidades diversas que en ocasiones suplen las que han perdido.

La diversidad es la variedad, abundancia y diferencia que existe entre las personas teniendo en cuenta su sexo, género, etnia, raza, nacionalidad, edad, generación, orientación sexual, cultura, religión, creencias, estado civil, situación socioeconómica, afinidad política, apariencia, idioma, acento, lugar de origen, discapacidad, educación y rol.



No. 02.692.540

ASUNTO : IM OC VCO GTH RESPUESTA SOLICITUD COMENTARIOS DE LA CIUDADANIA - INFORME DE EVALUACIÓN RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2022.

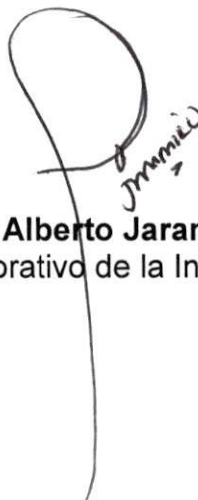
La inclusión está determinada por el acceso equitativo a recursos y oportunidades para todas las personas, con el fin de que estas se sientan valoradas, respetadas y reconocidas.

Desde la Industria Militar, entendemos que sin diversidad ni inclusión no se alcanzará la excelencia. Por eso nuestro líderes y jefes aplican estos principios y lineamientos frente a todas las decisiones que diariamente afrontan.


Personas en Condición de Discapacidad: En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, dando cumplimiento a la normatividad laboral vigente.

Las anotaciones que tienen la palabra **sugerencia** en negrilla, deben ser puestas en conocimiento a la ciudadanía en la Audiencia Pública de Rendición de cuentas vigencia 2022-2023.

Cordialmente,



Coronel (RA) **Oscar Alberto Jaramillo Carrillo**  
Vicepresidente Corporativo de la Industria Militar

Firma	
Elaboró	Abo. Andrea del Pilar Corredor Gómez
Cargo	Gerente Talento Humano