

11 DE NOVIEMBRE DE 2025

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

RESOLUCIÓN 371 DE 2025
(11 DE NOVIEMBRE DE 2025)

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERES
DEL ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. – APEV"**

EL (LA) DIRECTOR (A) GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO

En uso de las facultades constitucionales y legales actuando en nombre y representación del Establecimiento Público **ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. – APEV NIT 900.266.932-6**, entidad adscrita a la Secretaría de Hacienda del **DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN**, gestado por el Concejo de Medellín mediante Acuerdo Municipal N° 15 del año 2008, creado mediante el Decreto Municipal 1516 de 2008, autorizado en 03 de febrero de 2012 por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para asumir la normalización del pasivo pensional de **EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.**, proceso materializado en el mes de julio de 2012.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 209 señala que *"la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones"*.

SEGUNDO: De conformidad con lo establecido en el Acuerdo APEV 007 de septiembre 15 de 2015 corresponde al Director (a) General Dictar los Actos administrativos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, de igual forma Aprobar los manuales de procedimientos y los indicadores de gestión del Establecimiento como las de dirigir y adoptar la acción administrativa de la compañía y el cumplimiento de las funciones que a esta corresponden.

TERCERO: Que el **ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. – APEV**, es una entidad que en su calidad de Establecimiento Público, goza de autonomía administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Municipal 1516 de 2008, disposición que guarda plena concordancia con el artículo 68 de la Ley 489 de 1998, en cuanto reconoce a los establecimientos públicos como organismos dotados de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa.

Dicha autonomía se encuentra alineada con los lineamientos establecidos en el Decreto Municipal 0914 de 2024, el cual promueve, como buena práctica de gobernanza, la adopción de principios de gestión autónoma por parte de las entidades que integran el modelo del Conglomerado Público de Medellín. Esta directriz ha sido reiterada en la Circular N° 202460000222 del 03 de diciembre de 2024, que refuerza la necesidad de Lineamientos para la Gestión de los Conflictos de interés.

CUARTO: Mediante la adopción del presente Manual, el **ESTABLECIMIENTO PÚBLICO ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. – APEV** implementará mecanismos orientados al fortalecimiento de sus funciones estratégicas, con el propósito de mitigar los riesgos inherentes a la toma de decisiones que puedan verse influenciadas por intereses particulares.

Este instrumento normativo se constituye en guía técnica y ruta institucional para la gestión transparente, diligente y alineada con los principios de buen gobierno, contribuyendo a la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la trazabilidad y la responsabilidad pública.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

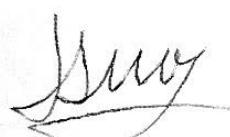
ARTÍCULO PRIMERO. _ Adóptese **EL MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERES DEL ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. – APEV**, que se adjunta y hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. _ El presente Acto Administrativo regirá a partir de la fecha de su publicación en el portal WEB del Establecimiento Público **DEL ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. – APEV**: <https://apev.gov.co/>

ARTÍCULO TERCERO. _ Los lineamientos establecidos en el presente reglamento, serán de Obligatorio Cumplimiento para el Establecimiento Público **ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. – APEV**.

PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Medellín (Ant) a los 11 días del mes de noviembre de 2025



JOHN JAIME DE JESÚS MONCADA OSPINA

DIRECTOR GENERAL

Decreto Municipal 003 del 01 de enero 2024
Acta de Posesión 023 del 02 de enero 2024

Tabla de contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Marco normativo	3
III.	Objetivo	3
IV.	Alcance	4
V.	Definiciones.....	4
VI.	Reglas Generales.....	5
VII.	Principios	6
VIII.	Clasificación de los conflictos de interés	6
IX.	Algunas situaciones que pueden llegar a generar conflicto de intereses.	7
X.	Procedimiento	8
XI.	Conflictos de carácter permanente.....	9
XII.	Registro	9
XIII.	Revelación	9
XIV.	Anexos.....	10
XV.	Control de Cambios.....	10

MANUAL DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES — ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN ESP — APEV

I. Introducción

En el marco del compromiso institucional con la transparencia, la integridad y el fortalecimiento de la arquitectura organizacional, el Establecimiento Público **ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN ESP — APEV**, en cumplimiento de la Línea Estratégica N.º 1 del Proyecto de Fortalecimiento y Arquitectura Institucional, presenta el Manual de Conflicto de Intereses como herramienta normativa y preventiva para la gestión ética de sus actuaciones.

Este instrumento responde a la necesidad de establecer directrices claras que permitan identificar, declarar, prevenir y gestionar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad, objetividad o legalidad en el ejercicio de funciones públicas, especialmente en procesos de contratación, toma de decisiones, administración de bienes y relaciones interinstitucionales. Su implementación busca consolidar una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto por lo público y la rendición de cuentas, en concordancia con los principios constitucionales y legales que rigen la función administrativa.

El Manual se articula con los objetivos del fortalecimiento institucional, promoviendo la estandarización de procedimientos, la mitigación de riesgos reputacionales y la mejora continua en la gestión del patrimonio público escindido. Asimismo, constituye un referente técnico y jurídico para todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores vinculados al APEV, quienes deberán observar sus disposiciones como parte integral de su conducta funcional y profesional.

II. Marco normativo

Entre otras normas aplicables se consideran: Constitución Política; Ley 80 de 1993; Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único); Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales); normas estatutarias y demás reglamentación vigente en materia de conflicto de intereses y gobierno corporativo.

III. Objetivo

Establecer los lineamientos técnicos, jurídicos y administrativos que permitan identificar, prevenir, declarar y gestionar los conflictos de intereses en el Establecimiento Público **ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN ESP — APEV**, promoviendo la transparencia, la integridad y la confianza en el ejercicio de la función pública. Este manual busca fortalecer la arquitectura institucional mediante la adopción de mecanismos que garanticen la toma de decisiones imparcial, ética y conforme con el ordenamiento jurídico vigente.

IV. Alcance

Aplica a todos los integrantes del APEV: Director General, miembros de comités, funcionarios de planta y de confianza, contratistas, consultores y terceros vinculados en cualquier modalidad contractual cuyas actuaciones puedan influir en decisiones administrativas, contractuales, financieras, técnicas o jurídicas.

El presente manual aplica a todos los servidores públicos, contratistas, asesores, funcionarios de planta o funcionales en comités, contratistas, consultores y terceros vinculados, incluso demás colaboradores que intervengan en procesos administrativos, contractuales, financieros, técnicos o jurídicos dentro de APEV.

Su implementación abarca las etapas de planeación, ejecución, supervisión y evaluación de actividades institucionales, incluyendo la administración del patrimonio, la gestión documental, la contratación estatal, la explotación económica temporal de terrenos y cualquier actuación que pueda generar un interés personal, directo o indirecto, que afecte la objetividad o legalidad del servicio público.

V. Definiciones

- a) **Conflicto de intereses:** La definición de “*Conflicto de Interés*”, se toma de lo dispuesto en el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019, en su artículo 44, en concordancia con el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, el cual establece que un conflicto de interés se da cuando: “*el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (...)*”.

Por lo anterior, el servidor público o contratista que tenga interés particular y directo en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar conflicto de interés.

- b) **Conflicto permanente:** conflicto real cuyas circunstancias permanecen en el tiempo y afectan de forma continuada el ejercicio del cargo.
- c) **Conflicto Esporádico:** conflicto real que sucede por una circunstancia aislada.
- d) **Inhabilidad:** las inhabilidades, son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.
- e) **Inhabilidad sobreviniente:** una causal de inhabilidad se torna en sobreviniente cuando durante el desempeño de un cargo se presentan situaciones previstas en la ley como supuestos de hecho de una inhabilidad, de manera que por ser de ocurrencia posterior a la elección o nombramiento no genera la nulidad del acto de elección o designación, pero tiene consecuencias jurídicas respecto del ejercicio del cargo que se está desempeñando.
- f) **Incompatibilidad:** se refiere a la exclusión natural, legal o reglamentaria de una cosa a causa de otra, esa contradicción, antagonismo, cohabitación o convivencia imposible, en materia laboral se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades.

- g) **Recusación:** impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.
- h) **Grado de consanguinidad:** se refieren a las diferentes generaciones de una familia y la distancia que existe de un familiar directo a otro. Por lo tanto, se trata de un vínculo de parentesco de sangre entre personas que se divide en grados.
- i) **Grados de parentesco por consanguinidad:** primer grado (Padre, madre, hijos), segundo grado (hermanos), tercer grado (tíos, sobrinos), cuarto grado (primos).
- j) **Grado de parentesco por afinidad:** primer grado (cónyuge, compañero/a permanente, suegros), segundo grado (cuñados), tercer grado (sobrinos políticos) y cuarto grado (primos políticos).
- k) **Familiares.** Se entiende que son familiares del Director General o del servidor, las siguientes personas:

Grado	Consanguinidad	Afinidad	Único Civil
Primero	Hijos y padres.	Suegros e hijos del cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.	Hijos adoptivos.
Segundo	Hermanos y abuelos.	Cuñados.	
Tercero	Tíos y sobrinos.	Sobrinos del cónyuge, o persona con análoga relación de afectividad.	
Cuarto	Primos.	Primos del cónyuge, o persona con análoga relación de afectividad.	

- l) **Conflicto de intereses real:** cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público.
- m) **Conflicto de intereses potencial:** cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión.
- n) **Conflicto de intereses aparente:** cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una norma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

VI. Reglas Generales.

El presente documento se sujeta a la normatividad aplicable sobre conflictos de intereses en Colombia, guarda correspondencia con las normas constitucionales y legales, en especial, la Ley 80 de 1993, y aquellas específicas aplicables a la contratación Pública.

Las definiciones y procedimientos aquí detallados, pretenden definir un marco de referencia en el cual los Director General y servidores del Establecimiento Público APEV, en el cumplimiento de sus funciones, obren

teniendo presente los intereses de la entidad, de manera tal que las decisiones en las cuales participen se encuentren desprovistas de conflicto de intereses.

El Director General y servidores del Establecimiento Público APEV deben obrar de buena fe, con lealtad y con la debida diligencia, observando el deber de confidencialidad y utilizando razonablemente los activos sociales, para los fines y servicios destinados. Sus actuaciones se cumplirán en interés de la Establecimiento Público, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados, y en consonancia con la unidad de propósito y dirección del Establecimiento Público APEV.

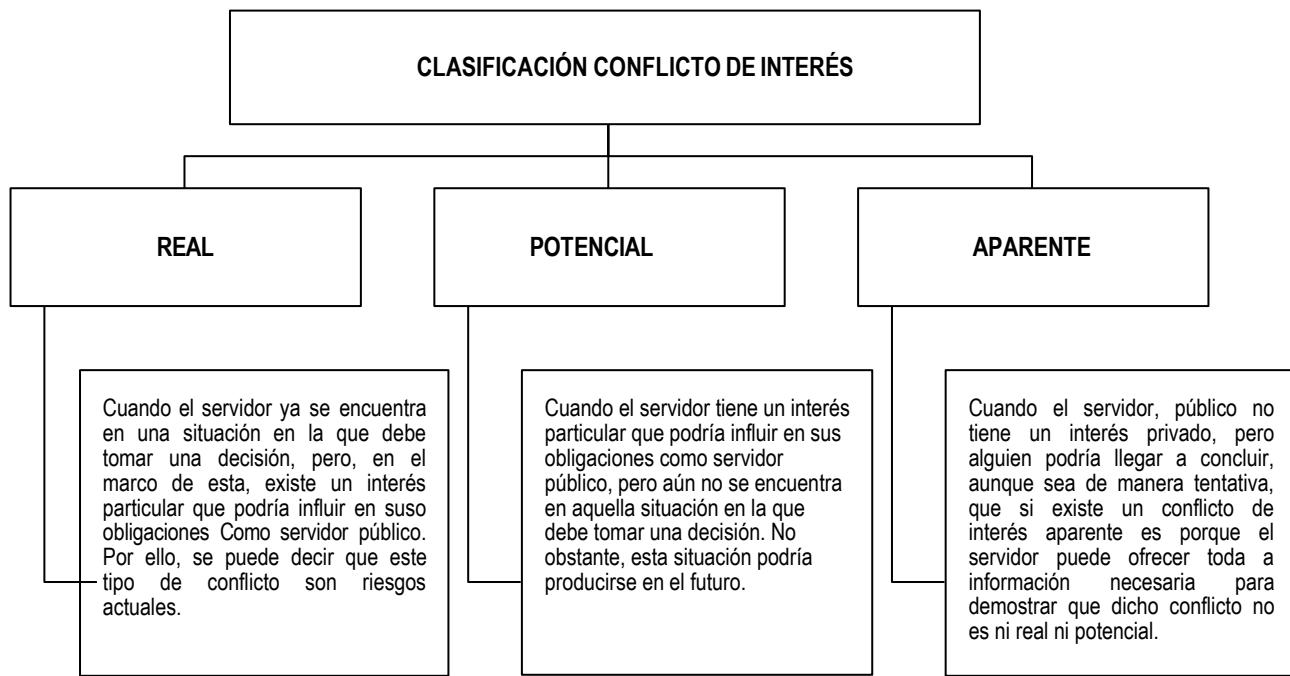
En el cumplimiento de sus funciones, los Director General y servidores deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Establecimiento Público o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.

VII. Principios.

- a) Prioridad del interés público sobre cualquier interés particular.
- b) Actuar con lealtad institucional, buena fe, diligencia y reserva.
- c) Declaración y actualización oportuna de conflictos por parte de Directivos, servidores y contratistas.
- d) Abstención de intervenir en decisiones cuando exista conflicto real o potencial.
- e) Prohibición de utilizar información reservada o activos institucionales para beneficio particular.

VIII. Clasificación de los conflictos de interés

Para los efectos de este Manual, los conflictos de intereses se clasifican, así:



Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- a) **Potenciales.** Son las situaciones hipotéticas que pueden presentarse a un Director General o servidor,

en razón de las funciones de su cargo y las condiciones personales o profesionales que tiene, dado que, eventualmente, una decisión que deba tomar puede afectar distintamente unas y otras.

- b) Reales.** Son situaciones de conflicto efectivas, que se materializan porque existe el dilema que afecta la objetividad o la transparencia de la decisión por parte del Director General o servidor.

A su vez, los conflictos de intereses reales se clasifican en:

- a) Permanentes.** Son aquellos conflictos en los cuales, las circunstancias que le dan origen, perduran en el tiempo, dentro de un rango razonable. Su calificación estará sujeta a lo determinado en el Numeral 10 del presente documento.
- b) Esporádicos.** Son aquellos conflictos que se presentan con ocasión de una situación particular, de manera aislada, sin relación con otros casos anteriores. En general, no tienen vocación de permanencia en el tiempo.

IX. Algunas situaciones que pueden llegar a generar conflicto de intereses. _

1.1. Intereses personales o de terceros en los negocios de la entidad: En el evento en que el Director General o el servidor, o sus familiares, participe o tenga un interés personal, en cualquier acto o negocio en que sea parte la Establecimiento Público.

1.2. Intereses en otras Establecimiento Públicos o negocios: En el evento en que el Director General, el servidor, o sus familiares, tenga vínculos económicos con una Sociedad que desarrolle actividades comprendidas para el cumplimiento del objeto social o para la cual esta presta sus servicios

Así mismo, cuando tengan participación directa o indirecta en una Establecimiento Público u organización (como empleado, proveedor, asesor o consultor), que esté relacionada con la gestión, cargo o función que desempeña.

1.3. Intereses de terceros: En el evento en que el Director General, el servidor, o sus familiares, acepte regalos, invitaciones o servicios, entre otros, de cualquier organización o persona que tenga o pretenda tener negocios con la Establecimiento Público para la cual presta sus servicios.

1.4. Intereses profesionales: Se configura un conflicto de intereses por intereses profesionales cuando el Director General o cualquier servidor público del Establecimiento Público **ADMINISTRADOR DEL PATRIMONIO ESCINDIDO DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN ESP – APEV** preste servicios, asesore, o mantenga una relación contractual, a título personal, con otro Establecimiento Público que compita directa o indirectamente con el APEV. Esta situación puede comprometer la imparcialidad, la lealtad institucional y la objetividad en la toma de decisiones, especialmente cuando se trata de funciones que incidan en la administración del patrimonio público, la contratación estatal o la explotación económica temporal de terrenos.

En tales eventos, el servidor deberá declarar de manera inmediata y formal dicha situación ante la instancia competente, absteniéndose de participar en procesos, decisiones o actuaciones que puedan verse afectadas por dicho conflicto, conforme a los principios de transparencia, legalidad y responsabilidad administrativa.

1.5. Parágrafo primero. El Director General y servidores del Establecimiento Público APEV, deben controlar y gestionar en la forma señalada en el presente Manual, los conflictos de intereses entre sus

actividades privadas, incluyendo las de sus familiares.

X. Procedimiento

1. En caso de que un miembro del Consejo Directivo o el Director General se encuentre involucrado en un conflicto de interés real, o identifique la posibilidad de uno potencial, deberá proceder conforme a lo siguiente:
 - a) Suspender de inmediato cualquier actuación o intervención, directa o indirecta, en las actividades, deliberaciones y decisiones relacionadas con el conflicto identificado. Asimismo, deberá informar oportunamente al Presidente del Consejo Directivo, o a quien este designe, entregando toda la documentación pertinente que permita al Consejo conocer en detalle la situación.
 - b) Correspondrá al Consejo Directivo determinar la existencia o no del conflicto de interés. Para ello, el Director General deberá proporcionar toda la información necesaria para facilitar la toma de decisión, absteniéndose de participar en la deliberación y resolución del asunto.
 - c) Si el Consejo Directivo concluye que existe un conflicto de interés, la persona involucrada deberá abstenerse de intervenir en la deliberación y decisión correspondiente. No obstante, podrá solicitar la convocatoria del Consejo Directivo para que este evalúe la posibilidad de autorizar la realización del acto o actividad que genera el conflicto, siempre que dicha actuación no afecte los intereses del Establecimiento Público. En el caso del Establecimiento Público APEV, esta autorización será competencia exclusiva del Consejo Directivo.
 - d) Si el conflicto de interés es manifestado por un integrante de alguno de los comités del Consejo Directivo durante la celebración de una reunión del respectivo comité, el miembro implicado deberá retirarse temporalmente mientras se define la situación. En caso de que la resolución del conflicto impida conformar el Quórum requerido, se aplicará lo dispuesto en el segundo párrafo del numeral "g".

De lo anterior se dejará constancia en el acta de la sesión respectiva y se informará, en la siguiente sesión.

- e) La duda respecto a la configuración del conflicto de intereses, obliga al Director General a abstenerse de participar en las actividades respectivas.
- f) De lo anterior se dejará constancia en las actas del cuerpo colegiado.
- g) En el evento en que se presente el conflicto de interés y con ocasión del mismo no pueda conformarse el quórum del cuerpo colegiado, los impedimentos deberán ser tramitados como un incidente en el Consejo Directivo del Establecimiento Público.

Lo anterior salvo para el caso de los comités, evento en el cual le corresponde definir el asunto al Consejo Directivo.

- h) En caso de presentarse un conflicto de interés a un servidor de cualquiera de las Establecimientos Públicos que hacen parte del Conglomerado Público, el procedimiento a seguir, será el siguiente:
 - El servidor deberá suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que generan el conflicto real o potencial.
 - Así mismo, deberá informar oportunamente sobre el conflicto a su jefe inmediato y entregarle la documentación necesaria para su análisis.
 - El jefe inmediato del servidor solicitará concepto al Comité de Ética de Establecimiento Públicos

Públicas de Medellín para que determine la existencia del conflicto.

- i) En caso de que efectivamente exista un conflicto de interés, el jefe del servidor en conflicto designará a otro servidor para que dé continuidad a las actividades que está adelantando el servidor implicado, si es del caso.
- j) Si en el conflicto de interés del servidor también está involucrado el jefe inmediato, este último deberá poner el asunto en conocimiento de su superior, quien procederá de la forma descrita en los literales "h" e "i".
- k) El servidor y el jefe inmediato deberán dejar evidencia escrita de la notificación y tratamiento del conflicto real o potencial.

El procedimiento previsto en el presente numeral, se aplicará sin perjuicio de lo previsto en la legislación aplicable en materia de conflictos de interés y en adición a lo previsto por la ley y los estatutos.

XI. Conflictos de carácter permanente

En el evento de que un Director General esté incursa en un conflicto de interés de carácter permanente que pueda afectar el ejercicio de su cargo, quien lo eligió deberá analizar si tal situación es causal de retiro del Director General, por imposibilidad para ejercer el cargo, la situación será analizada por el Consejo Directivo, en los términos señalados por el numeral 13 del Artículo 15 del Acuerdo No. 007 del 15 de septiembre de 2015, por el cual se armonizan los Estatutos del Establecimiento Público. En el caso de los miembros de las juntas directivas de las demás Establecimiento Públicos del Grupo, el análisis del conflicto y su carácter de permanente será materia de discusión y decisión de la respectiva Junta Directiva, o del órgano societario que le corresponda de conformidad con los Estatutos.

XII. Registro

Todos los conflictos de intereses que afecten al Director General y/o servidores de las Establecimiento Público que conforman la planta de APEV, deberán informarse a al Consejo Directivo lo cual llevará un registro de los mismos.

XIII. Revelación

El Director (a) General, servidores y cualquier otro relacionado en el alcance del manual del Establecimiento Público APEV, al iniciar el ejercicio de su cargo, deberán diligenciar el certificado de inhabilidades e incompatibilidades en el que declaran conflictos de intereses.

Es obligación de el (la) Director (a) General y cualquier otro relacionado en el alcance del manual del Establecimiento Público APEV, actualizar las declaraciones de transparencia y de conflicto de intereses, así como cada que se presente una nueva situación que pueda dar lugar a la existencia de un conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses que se presenten y obliguen al Director General a abstenerse de participar en el debate de un determinado asunto, serán publicados anualmente en el Informe de Gobierno Corporativo.

XIV. Anexos

ANEXO N° 01
CERTIFICADO DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

El suscrito, en ejercicio de la presente manifestación, declara bajo la gravedad de juramento que no se encuentra inciso en ninguna de las causales de inhabilidad o incompatibilidad establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano, y que conoce plenamente las disposiciones legales que regulan dichas causales para contratar con entidades estatales, conforme a lo previsto en las siguientes normas: Ley 80 de 1993 – Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, Ley 1150 de 2007 – Por la cual se introducen medidas para la eficiencia y transparencia en la contratación estatal, Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción, Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, artículos 44 y 45 del Capítulo IV, modificados por la Ley 2094 de 2021, Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículo 11 así como las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

Que conozco de las sanciones establecidas por transgresión a las mismas en los artículos 26 numeral 7o. y 52 y los efectos legales consagrados en el Art. 44 numeral. 1o. del Estatuto Contractual. Declaro bajo la gravedad del juramento que se entiende prestado con la firma del presente documento, que no me encuentro inciso en ninguna de ellas, ni mis socios, ni tampoco la sociedad que represento.

Dado en la ciudad de _____ a los _____ días, del mes _____, de 202__.

Nombre y firma del Contratista

XV. Control de Cambios.

Ítem	Versión	Fecha	Motivo de la Revisión	Modificaciones
01	Creación	11/11/2025	Creación Documento	

El presente Manual rige a partir de su aprobación por parte de la Dirección General del Establecimiento Público, es decir el 11 de noviembre de 2025, según consta en el Acta No.371 de 2025.

JOHN JAIME DE JESUS MONCADA OSPINA
DIRECTOR GENERAL

Decreto Municipal 0003 del 01 de enero 2024
Acta de Posesión N° 023 del 02 de enero 2024

Aprobó	John Jaime de Jesus Moncada O. Director General
Proyecto	Nelson Ahumada Reyes Abogado