	<b>Planeación Estratégica</b> <b>Empresas Públicas de Armenia ESP.</b>	Documento Controlado
		Código: GG-PP-001
		Versión: 02
		Fecha de Emisión: 19-01-30
		Página: 1 de 11

## 1. Introducción

Empresas Públicas de Armenia ESP., es una empresa dedicada a la Prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo, en el presente documento se consolidan las políticas, directrices para la gestión y la mejora que durante los años de funcionamiento la experiencia y las acciones de los Servidores Públicos se han establecido, en torno a los nuevos lineamiento y responsabilidades asignadas en el Plan de Desarrollo Municipal.

La empresa enfoca todos sus esfuerzos a los objetivos del Milenio los cuales se cumplirán con el desarrollo de los programas y subprogramas establecidos en el Plan de Desarrollo Municipal a través de los siguientes sectores:

### • Sector Gestión Transparente

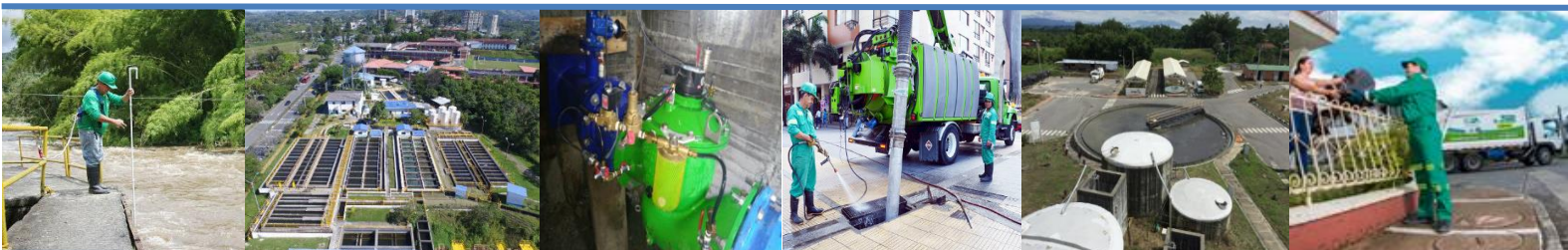
- La preparación, el seguimiento de la ejecución y la evaluación de resultados de los planes, programas y proyectos del Municipio.
- Ejecutar la política de Gobierno en materias relativas al orden público interno; la convivencia ciudadana y los derechos humanos; a la participación ciudadana en la vida y organización social y política del municipio, al acceso a la justicia, la justicia formal y del derecho; a la gestión jurídica pública; a la defensa jurídica del Estado, y del ordenamiento jurídico;
- Contribuir al desarrollo de la política de paz del Gobierno Nacional.
- Consolidar la democracia participativa y pluralista.
- Impulsar y garantizar los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos, el orden público y la convivencia ciudadana.
- Impulsar políticas tendientes a garantizar la libertad de cultos y el derecho individual a profesar libremente una religión o credo.
- Apoyar y ejecutar las políticas relacionadas con los asuntos y derechos de los grupos minoritarios.


(Tomado de Plan de desarrollo Municipal – Armenia Acuerdo Municipal No 067 del 2016)

- **Sector Desarrollo Sostenible** Gestionar el ordenamiento ambiental del territorio y definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos renovables y del ambiente del municipio, a fin de asegurar el desarrollo sostenible; de manera que se garantice el derecho de todas las personas a gozar de un medio ambiente sano y se proteja el patrimonio natural. (Artículo 79 y 80 de la Constitución Política Colombiana y Artículo 65 de la Ley 99 de 1993) (Ver Plan de desarrollo Municipal – Armenia

(Tomado de Plan de desarrollo Municipal – Armenia Acuerdo Municipal No 067 del 2016)

- **Sector Habitat**, Componente Mas Ciudad con el propósito de adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública, planes y proyectos en materia de desarrollo territorial y urbano planificado, con patrones de uso



	<b>Planeación Estratégica</b> <b>Empresas Públicas de Armenia ESP.</b>	Documento Controlado
		Código: GG-PP-001
		Versión: 02
		Fecha de Emisión: 19-01-30
		Página: 2 de 11

eficiente y sostenible del suelo y de prestación de los servicios públicos de agua potable y saneamiento básico.

(Tomado de Plan de desarrollo Municipal – Armenia Acuerdo Municipal No 067 del 2016)

## 2. Objetivo

Realizar la integración de los Planes Institucionales y estratégicos de Empresas Publicas de Armenia ESP.

## 3. Reseña histórica

Empresas Públicas de Armenia, fue creada mediante Acuerdo 050 en el año 1940 por delegados del Departamento de Caldas y se constituye como establecimiento autónomo del orden municipal mediante Acuerdo 043 En 1962 del Concejo Municipal de Armenia, encargado de la administración y dirección de los Servicios Públicos Municipales de Energía Eléctrica, Acueducto, Alcantarillado, Telecomunicaciones, Aseo, Plazas de mercado, Matadero, Alumbrado Público, Aeropuerto, Plaza de ferias y demás que le fueran asignadas en el futuro con los respectivos recursos entregados por el ente edilicio.

En el año 1996, mediante Acuerdo 011 del Concejo Municipal de Armenia, para efectos de enmarcar la Empresa en la Ley 142 del 1994 Por medio de la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y especialmente en lo relativo al régimen de transición previsto por la transformación empresarial, se convierte en Empresa Industrial y Comercial del Estado, del orden municipal, cuya razón social es “Empresas Públicas de Armenia ESP”, para esta fecha la empresa había sufrido cambios y prestaba solamente cinco servicios: Acueducto, Alcantarillado, Aseo, Plazas de Mercado y Central de Beneficio de Carnes, los restantes fueron entregados en convenio con la EDEQ y teléfonos con la creación de TELEARMENIA.

Empresas Públicas de Armenia ESP, es una empresa, dedicada a la prestación de servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo, dotada de personería jurídica, patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa y financiera, organizada conforme a los requisitos legales vigente.

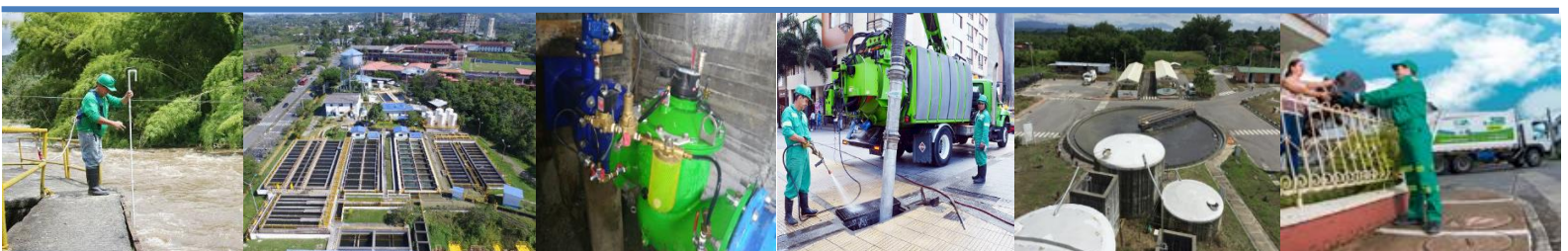
La Junta Directiva de Empresas Públicas de Armenia ESP es su máximo órgano directivo, conformada por siete miembros, el Alcalde del Municipio de Armenia, quien la presidirá y seis miembros escogidos por el Alcalde, de los cuales cuatro miembros serán designados libremente y dos serán escogidos entre los vocales de control registrados por los Comités de Desarrollo y Control Social de los Servicios Públicos Domiciliarios del Municipio de Armenia.


## 4. Misión

Empresas Publicas de Armenia ESP., está comprometida con el desarrollo regional, trabaja bajo el concepto de sostenibilidad en servicios públicos y negocios estratégicos; para la satisfacción de las demandas ciudadanas.

## 5. Visión

Empresas Publicas de Armenia ESP., se consolida y reconoce como un modelo de gestión a nivel nacional, basado en prácticas transparentes y de equilibrio ambiental que superan los estándares del sector y participa en el desarrollo integral de la región.



	<b>Planeación Estratégica</b> <b>Empresas Públicas de Armenia ESP.</b>	Documento Controlado
		Código: GG-PP-001
		Versión: 02
		Fecha de Emisión: 19-01-30
		Página: 3 de 11

## 6. Política Integrada de Gestión

“Empresas Públicas de Armenia ESP. Trabaja con estándares de calidad en la prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios a su cargo, bajo el concepto de sostenibilidad, comprometida con:

- El mejoramiento continuo de sus procesos,
- La satisfacción de los clientes y partes interesadas,
- La aplicación de buenas prácticas orientadas a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información.
- El cumplimiento de la legislación aplicable a su Gestión
- La prevención de:
  - a. Las lesiones y enfermedades en sus grupos de interés,
  - b. La contaminación”.

## 7. Política de Talento Humano

Empresas Públicas de Armenia ESP., asegura el mantenimiento y mejora de la competencia del personal, aplicando las directrices generadas en los procedimientos del Proceso de Gestión del Talento Humano, en los cuales se establece como se identifica y proporciona en forma permanente las necesidades de formación: capacitación y entrenamiento requeridos y la evaluación de su eficacia.

## 8. Política de Administración de Riesgos

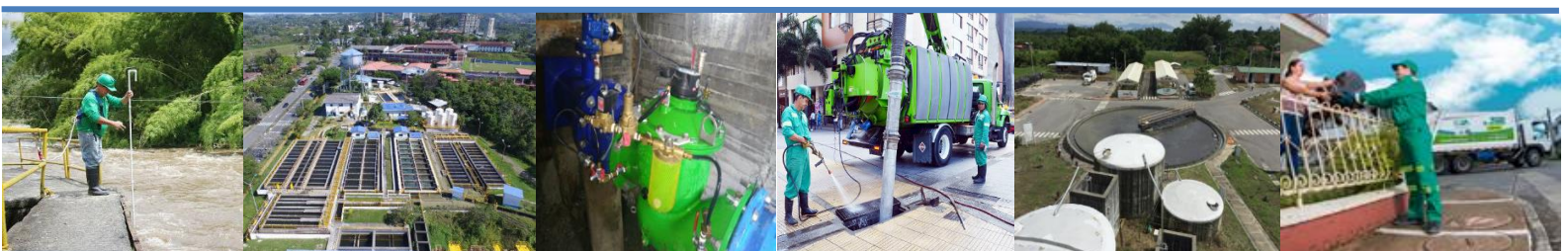
Empresas Públicas de Armenia ESP., promueve la generación de criterios orientadores en la toma de decisiones respecto a la administración de los riesgos y sus efectos, la transparencia, el fortalecimiento de la cultura de autocontrol y prevención, a través de:


- El cumplimiento de las metas y objetivos empresariales para el alcance de los resultados que impacten a los usuarios y partes interesadas.
- El cumplimiento de requisitos legales, reglamentarios y normativos.
- El cuidado y protección de los activos de información.
- El uso eficaz y eficiente de los recursos.
- El mejoramiento de los procesos.

Criterios que se encuentran establecidos en la guía para la Administración del Riesgo de la empresa, donde se consignan los lineamientos para la gestión de los riesgos en las etapas de identificación, análisis, evaluación, tratamiento y aceptación de los riesgos.

## 9. Política de Integridad, Ética y Confidencialidad

Empresas Públicas de Armenia ESP. Asegura con la socialización, firma y aplicación del Código y Compromiso de integridad, Ética y Confidencialidad entre los servidores públicos, proveedores, contratistas, subcontratistas, auditores y personal autorizado para acceder a la información: la protección, reserva, Integridad, ética, confidencialidad e imparcialidad, en la atención a los usuarios, Partes Interesadas y el manejo de la



	<b>Planeación Estratégica</b> <b>Empresas Públicas de Armenia ESP.</b>	Documento Controlado
		Código: GG-PP-001
		Versión: 02
		Fecha de Emisión: 19-01-30
		Página: 4 de 11

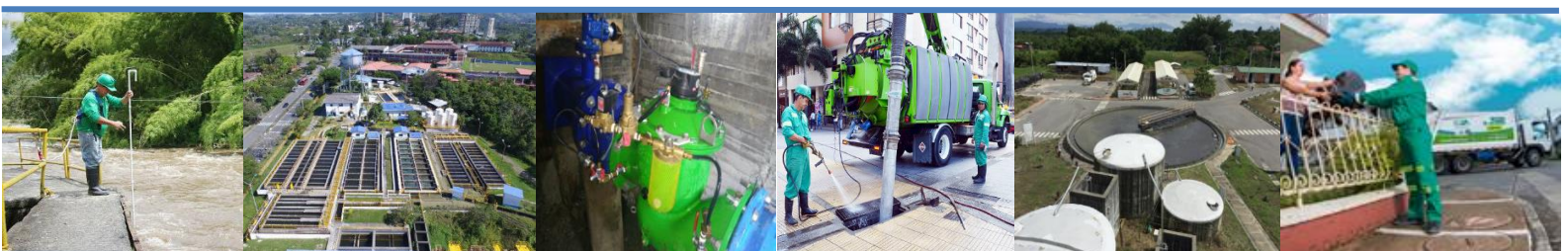
información interna, externa, existente y recibida en los procesos para la realización de productos, prestación de los servicios y/o trabajos, aplicando mecanismos para garantizar que el personal y los procesos no se involucren en acciones que puedan disminuir la confianza en la competencia, juicio e integridad operativa.

## 10. Valores organizacionales

- **Honestidad:** Conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se tienen relación en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo asignado de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos de la Empresa.
- **Justicia:** para actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Transparencia:** Para que todas las actuaciones de los trabajadores se encuentren amparadas en el principio de legalidad y publicidad para el conocimiento de todos en aplicación de los principios de igualdad, moralidad, celeridad, imparcialidad y publicidad, principios rectores de la función administrativa.
- **Responsabilidad:** Para tener la disposición y voluntad de rendir cuentas por cada una de las actuaciones públicas.

## 11. Principios organizacionales

- **Igualdad.** Tratar por igual a todas las personas, sin distinciones de ninguna clase.
- **Moralidad.** Que implica el ejercicio de la función administrativa con los más altos cánones de moral y buenas costumbres.
- **Eficacia.** Que significa actuar en función del cumplimiento de las metas institucionales.
- **Economía.** Lograr mayores resultados a los menores costos posibles.
- **Celeridad.** Consiste en cumplir las competencias constitucionales y legales, las funciones asignadas a los procedimientos establecidos con el máximo de diligencia y celeridad.
- **Imparcialidad.** Que trata de actuar sin parcialismos ni tomar parte en asuntos relacionados con la función administrativa.





**Planeación Estratégica  
Empresas Públicas de Armenia ESP.**

Documento Controlado

Código: GG-PP-001

Versión: 02

Fecha de Emisión: 19-01-30

Página: 5 de 11

- **Publicidad.** Dar a conocer los actos de las autoridades y demás funcionarios por diversos mecanismos que permitan el conocimiento general de las actuaciones públicas.
- **Autocuidado:** Mantener una Cultura de la Prevención y la Seguridad en el trabajo, siendo la base sobre la cual cada persona adopta conductas seguras en los ambientes laborales y contribuye con su propio cuidado y el de sus compañeros, más allá de las condiciones de trabajo existentes y de lo que hagan otras personas en la organización.

## 12. Objetivos del Sistema de Gestión Integrado

- Satisfacer las necesidades y superar las expectativas de los clientes y partes interesadas, a través de la gestión de Peticiones, Quejas, Recursos, Sugerencias y Felicitaciones.
- Mejorar la infraestructura de los Servicio de acueducto, Alcantarillado y Aseo satisfaciendo la demanda actual y futura de la comunidad de Armenia
- Prestar el Servicio de Aseo satisfaciendo la demanda actual y futura de la comunidad de Armenia.
- Desarrollar estrategias para el control de los Impactos Ambientales generados en la Prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios
- Gestionar y administrar eficientemente los recursos de Empresas Publicas de Armenia ESP
- Diseñar y desarrollar estrategias de participación comunitaria en la Prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios.
- Dar cumplimiento a la legislación aplicable a su Gestión
- Identificar, reconocer, evaluar y controlar los peligros prioritarios en la empresa a través de los programas de intervención del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG - SST)

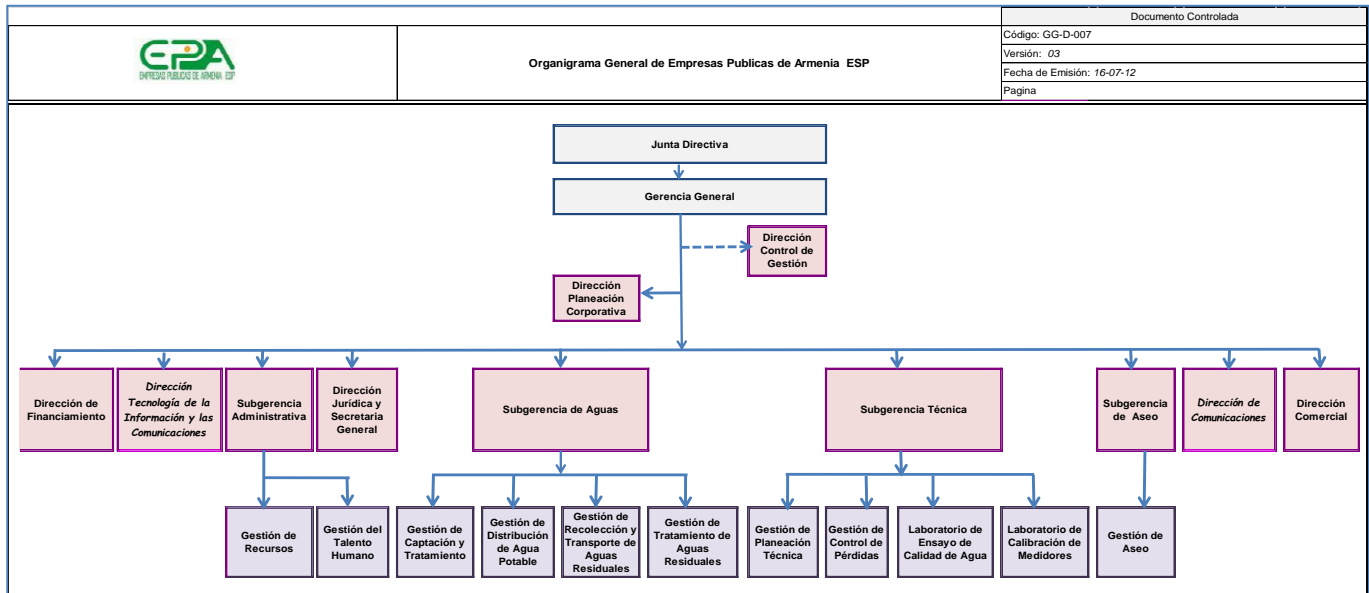




## Planeación Estratégica Empresas Públicas de Armenia ESP.

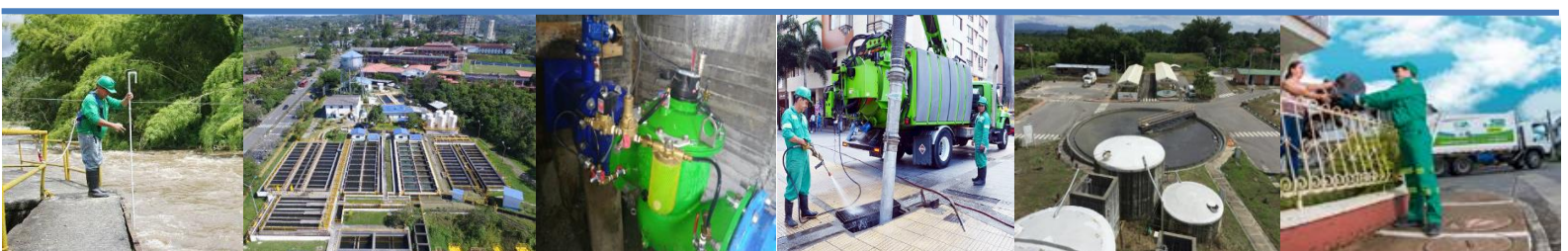
Documento Controlado
Código: GG-PP-001
Versión: 02
Fecha de Emisión: 19-01-30
Página: 6 de 11

### 13. Organigrama de Empresas Públicas de Armenia ESP



### 14. Autoridades

Gerencia, Subgerencia o Dirección	Proceso	Líder
Gerencia	Gerencia General	Gerente General
Dirección	Planeación Corporativa (Análisis y Mejora)	Director de Planeación Corporativa
	Jurídica y Secretaria General	Director Jurídico y Secretario General
	Comercial	Director Comercial
	Control de Gestión	Director Control de Gestión
	Financiamiento	Director de Financiamiento
	Comunicaciones	Director de Comunicaciones
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Director de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	
Subgerencia de Aseo	Gestión Aseo	Gestor Aseo
Subgerencia de Aguas	Gestión Captación y Tratamiento	Gestor Captación y Tratamiento de Aguas
	Gestión Distribución de Agua Potable	Gestor Distribución de Agua Potable
	Gestión Recolección y Transporte de Aguas Residuales	Gestor Recolección y Transporte de Aguas Residuales
	Gestión Tratamiento de Aguas Residuales	Gestor Tratamiento de Aguas Residuales
Subgerencia	Gestión Planeación Técnica	Gestor Planeación Técnica



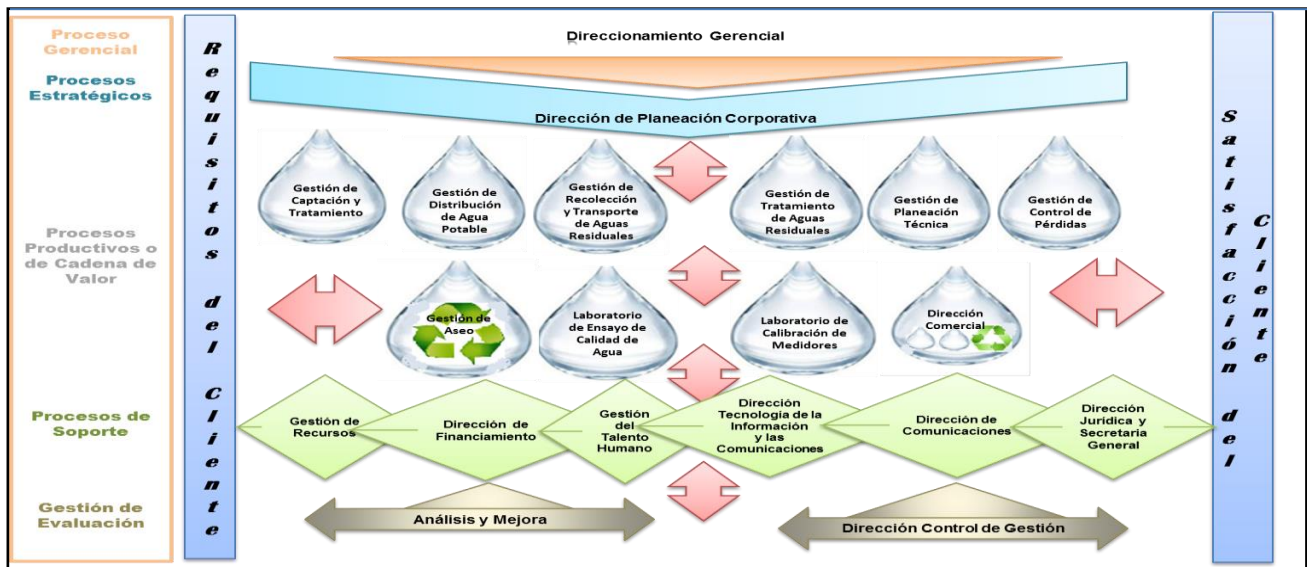


**Planeación Estratégica  
Empresas Públicas de Armenia ESP.**

Documento Controlado
Código: GG-PP-001
Versión: 02
Fecha de Emisión: 19-01-30
Página: 7 de 11

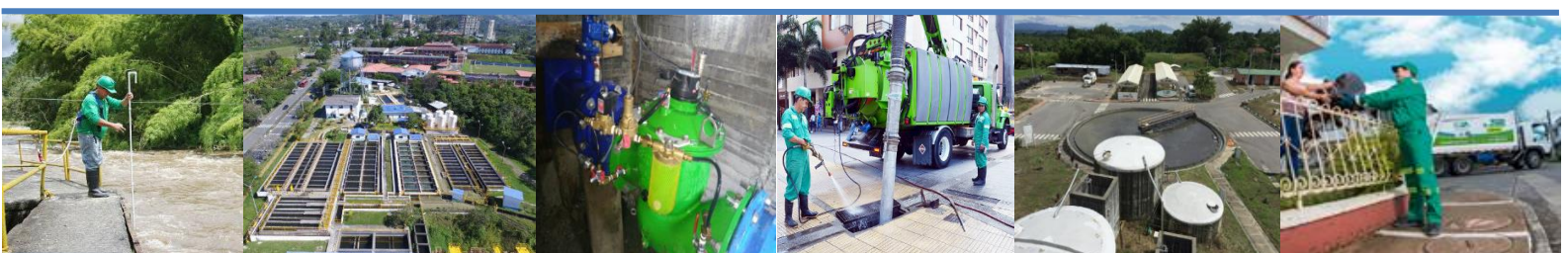
Gerencia, Subgerencia o Dirección	Proceso	Líder
Técnica	Gestión Control Perdidas	Gestor Control Perdidas
	Laboratorio de Ensayo de Calidad de Agua	Profesional Laboratorio de Ensayo de Calidad de Agua
	Laboratorio de Calibración de Medidores	Profesional Laboratorio de Calibración de Medidores
Subgerencia Administrativa	Gestión de Recursos	Gestor de Recursos
	Gestión del Talento Humano	Gestor del Talento Humano

**15. Red de Procesos**



**16. Ubicación de las Instalaciones**

Subgerencia, Dirección, Proceso y/o Actividad	Ubicación
Gerencia General	Carrera 17 No. 16 – 00 Edificio CAM Sexto (6) piso.
Dirección de Comunicaciones	
Dirección Jurídica y Secretaría General	
Dirección de Planeación Corporativa	
Análisis y Mejora	
Subgerencia Administrativa	
Gestión del Talento Humano	Carrera 17 No. 16 – 00 Edificio CAM Quinto (5) Piso.
Dirección de Financiamiento	
Gestión de Recursos	





**Planeación Estratégica  
Empresas Públicas de Armenia ESP.**

Documento Controlado
Código: GG-PP-001
Versión: 02
Fecha de Emisión: 19-01-30
Página: 8 de 11

Subgerencia, Dirección, Proceso y/o Actividad	Ubicación
Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	
Dirección Control de Gestión	
Dirección Comercial - Facturación	
Dirección Comercial	<i>Centro Comercial del Café (3) Piso.</i>
Gestión de Recursos - Almacén	Carrera 17 No. 16 – 00 Edificio CAM Área Parcial
Gestión Captación y Tratamiento	
Laboratorio de Ensayo de Calidad de Agua	Avenida Bolívar Calle 44 Norte Regivit.
<i>Gestión Captación y Tratamiento (bocatoma)</i>	<i>Vereda el Agrado Municipio de Salento</i>
Gestión Distribución de Agua Potable	
Gestión Recolección y Transporte de Aguas Residuales	
Gestión Tratamiento de Aguas Residuales	
Gestión de Control Perdidas	
Gestión de Planeación Técnica	
Laboratorio de Calibración de medidores	
Gestión Aseo	Carrera 17 Calle 27 Esquina
Planta de Tratamiento de Aguas Residuales	<i>Km 3 Finca la Marina (Ciudadela Comfenalco)</i>
Gestión de Recursos - Archivo Central	Carrera 23 Calle 8 - 00 Esquina Barrio Granada -

**17. Portafolio de Servicios**

Prestación de Servicios Públicos Domiciliarios de:

- Acueducto
- Alcantarillado
- Aseo

La empresa cuenta con un portafolio de servicios mediante el cual ofrece la prestación de otros servicios a terceros como son:

- Operación de servicios públicos en otros municipios
- Disposición final de residuos sólidos en la escombrera municipal
- Limpieza y Mantenimiento de infraestructura sistemas de alcantarillado con equipo de succión (VAC-COM)
- Evaluación redes de alcantarillado con cámara de inspección.
- Calibración de Medidores de Agua.
- Ensayos de Calidad de Agua Potable.

**18. Componentes del Plan de Acción Integrado**



**Generación del Plan de Acción Integrado  
Empresas Públicas de Armenia ESP**







**Planeación Estratégica  
Empresas Públicas de Armenia ESP.**

Documento Controlado

Código: GG-PP-001

Versión: 02

Fecha de Emisión: 19-01-30

Página: 9 de 11

Plan de Acción Integrado	Documentos	Código en el Sistema de Gestión Integrado	Responsables
Plan de Acción Estratégico de Inversión	Plan de Acción Estratégico de Inversión	DPC-PP-002	Dirección de Planeación Corporativa
Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR	Plan de Trabajo Archivo Central	GR-PP-001	Subgerencia Administrativa Gestión de Recursos
	Plan Institucional de Archivos "PINAR"	GR-PP-002	
	Programa de Gestión Documental - PGD Matriz de responsabilidades RACI	GR-MA-001	
	Cronograma Matriz de Responsabilidades RACI	GR-D-003	
Plan Anual de Adquisiciones	Plan Anual de Adquisiciones	GR-PP-003	
Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación PIC	GTH-PP-001	Subgerencia Administrativa Gestión del Talento Humano
	Plan de Bienestar e incentivos	GTH-PP-008	
	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	GTH-PP-009	
	Planificación Sistema de Información y Gestión del Empleo Público "SIGEP"	GTH-PP-011	
	Realización y seguimiento a la Inducción y Reinducción (trabajadores, pasantes y aprendices)	GTH-R-006	
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	GG-PP-005	De la información Todos los Procesos De consolidarlo Dirección de Planeación Corporativa Del seguimiento Dirección Control Gestión
	1. Componente Mapa de Riesgos y Controles de corrupción	GG-PP-005-Anexo 1	
	2. Componente Política de racionalización de los Trámites	GG-PP-005 Anexo 2	
	3. Rendición de Cuentas	GG-PP-005 Anexo 3	
	4. Mecanismos para mejorar la atención al Ciudadano	GG-PP-005 Anexo 4	
	5. Mecanismos para la transparencia y acceso a la información	GG-PP-005 Anexo 5	
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	DTIC-PP-001	Dirección de Tecnologías de la información y las Comunicaciones
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	DTIC-PP-002	
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	DTIC-PP-003	

**19. Exclusiones del Plan Estratégico del Talento Humano**

El plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos, no aplican para Empresas Públicas de Armenia ESP por la siguiente razón:





**Planeación Estratégica  
Empresas Públicas de Armenia ESP.**

Documento Controlado

Código: GG-PP-001

Versión: 02

Fecha de Emisión: 19-01-30

Página: 10 de 11

El Plan Anual de Vacantes Nivel Nacional y Territorial, es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 “**Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones**”.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

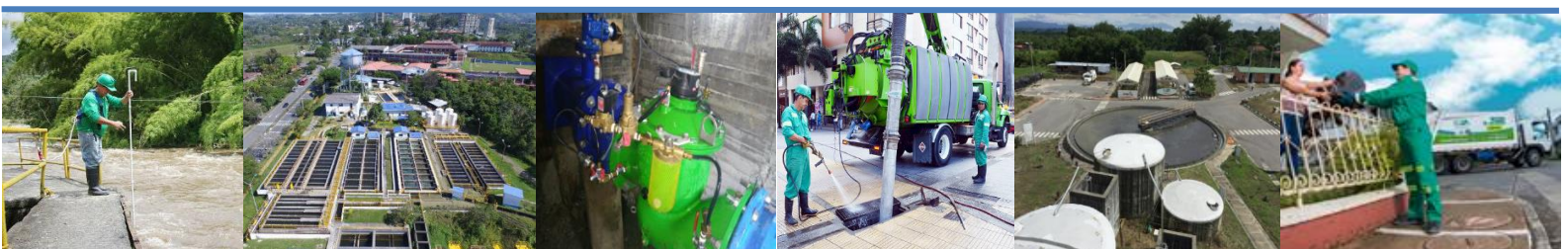
Empresas Públicas de Armenia ESP, es una Empresa Industrial y Comercial del estado del Orden Municipal, dedicada a la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo de acuerdo a lo preceptuado por el Acuerdo 011 de 1996, expedido por el Concejo Municipal de Armenia.


El Decreto 3135 de 1968, establece en su artículo 5 lo siguiente: **...Artículo 5º.-Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.**

*En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.*

**Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.** (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, el Decreto 2127 de 1945, en su artículo 4, define el tipo de vinculación para los empleados de Empresas Industriales y Comerciales, así: **...ARTICULO 4o. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones entre los empleados públicos y la administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma...**



	<b>Planeación Estratégica</b> <b>Empresas Públicas de Armenia ESP.</b>	Documento Controlado
		Código: GG-PP-001
		Versión: 02
		Fecha de Emisión: 19-01-30
		Página: 11 de 11

Quiere decir ello que existen dos tipos de trabajadores en EPA-ESP, Empleados públicos; que son los funcionarios de dirección, confianza y manejo vinculados de forma legal y reglamentaria (libre nombramiento y remoción), y los trabajadores oficiales que son el resto de empleados de la entidad vinculados a través de contrato de trabajo. Por lo anterior, no le es aplicable la Ley 909 de 2004.

