

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 521

09 de junio de 2021

“Por la cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en la Institución Universitaria Digital de Antioquia”

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA, IU. DIGITAL

En uso de las atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias conferidas a él, en cumplimiento del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto 1083 de 2015 - modificado por los Decretos 648 de 2017, 2365 de 2019, 498 de 2020; y con sujeción a lo dispuesto en ejercicio de sus funciones previstas en el literal i) del artículo 29 del Acuerdo No. 067 de 2019, sustentándose en las demás normas concordantes vigentes adscritas a nuestro ordenamiento jurídico, y,

CONSIDERANDO

1. Que el Artículo 117 de la Ley 30 de 1992, estableció que las instituciones de educación superior deben adelantar programas de bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docente y personal administrativo.
2. Que el Consejo Nacional de Educación CESU en el Acuerdo 03 del 21 de marzo de 1995 estableció las políticas de Bienestar Universitario.
3. Que, en el Consejo Nacional de Rectores de la Asociación Colombiana de Universidades, se aprobaron las Políticas de Bienestar Universitario propuestas por los Comités Nacionales de Bienestar, mediante acuerdo No. 05 del 22 de octubre de 2003.
4. Que según los lineamientos de política de bienestar para instituciones de educación superior expedidos en el año 2016 por el Ministerio de Educación Nacional, las dimensiones del bienestar en las instituciones de educación superior están ligadas a: la orientación educativa, el acompañamiento para el desarrollo

de competencias para la vida, la promoción socioeconómica, el fomento de la actividad física, el deporte y la recreación, la expresión cultural y artística, la promoción de la salud integral y autocuidado, la cultura institucional y ciudadana.

5. Que por Acuerdo del Consejo Directivo No. 011 del 5 de julio de 2018 se establece el Estatuto de Bienestar Universitario de la IU. Digital el cual tiene como misión Contribuir al desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, administrativos, personal de servicios, a través del desarrollo de acciones conjuntas que permitan potencializar sus competencias, actitudes y aptitudes.
6. Que la Institución Universitaria Digital de Antioquia – IU. Digital, es un establecimiento público de Educación Superior, del orden departamental, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera y patrimonio independiente, regida por las normas que regulan el sistema educativo y el servicio público de educación superior, creada por la Ordenanza No. 74 del 27 de diciembre de 2017.
7. Que el Decreto Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*, establece que los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción eficacia y eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
8. Que mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único 1083 de 2015, se expidieron normas que regulan el empleo público, la función pública, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
9. Que el Decreto nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en sus artículos 2.2.10.6 y 2.2.10.7 en cuanto a la identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, cita que responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional, para lo cual adelantarán particularmente: medición del clima laboral

(por lo menos cada dos años), evaluación de la adaptación al cambio organizacional y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional y definición de los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecimiento del trabajo en equipo, así como la realización de programas de incentivos.

10. Que el Artículo 2.2.22.3.8 del mismo Decreto dispone que cada una de las entidades integrara un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la Implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
11. Que mediante la Resolución 058 del 29 de enero de 2019 se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la IU. Digital, el cual mediante acta número 01 del 29 de enero del 2021, recomendó la adopción de los planes Institucionales establecidos por el Decreto 612 de 2018.
12. Que mediante la Resolución 409 del 29 de enero del 2021 se adoptan y se integran los planes institucionales y estratégicos al plan de acción 2021 de la Institución Universitaria Digital de Antioquia – IU. Digital, adoptando entre ellos el Plan de Bienestar laboral e Incentivos.
13. Que, para efectos de su desarrollo, el Plan Institucional de Bienestar integra un programa y un cronograma de actividades, así como los recursos necesarios para la ejecución de este.
14. Que, en el anterior contexto, se adopta la reglamentación interna en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO: Establecer el plan en materia de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

ARTÍCULO 2. SISTEMA DE ESTÍMULOS. Este sistema está orientado a motivar y elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo integral, compromiso, mejoramiento de su nivel de vida y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la Institución Universitaria Digital de Antioquia a través de los programas de bienestar, permitiendo mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

PARÁGRAFO. Beneficiarios. Serán beneficiarios del Programa de Bienestar e Incentivos, todos los servidores públicos de la IU. Digital, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

ARTÍCULO 3. BIENESTAR INSTITUCIONAL. Los programas de bienestar se organizarán como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral y de identificación con la Institución Universitaria Digital de Antioquia, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo, permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

PARÁGRAFO. Se podrán realizar actividades de bienestar para los servidores públicos de la IU. Digital de Antioquia y su grupo familiar siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

ARTÍCULO 4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. Hacen parte integral del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, y está dirigido a todos los servidores de la Institución y se elabora a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en las siguientes áreas:

1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar Comfenalco -

o la que haga sus veces - y las respectivas instituciones con las cuales se ha establecido convenios.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la IU Digital de Antioquia, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, el desarrollo de destrezas, talentos, creatividad y alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades según las preferencias de los servidores de la Entidad.

1.1 Programa de Seguridad Social. Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la Institución.

El rol del Sistema de Bienestar Institucional, a través del Plan de Bienestar Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

1.2 Programa de fomento de la actividad física, el deporte y la recreación. Desde el Sistema de Bienestar Institucional se fomentará la actividad física, el deporte y la recreación con el fin de generar hábitos de vida saludables y el aprovechamiento del tiempo libre. La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual propicia un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar, y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia,

alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social, lo anterior de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 1857 de 2017.

1.3 Programa de la salud integral y el autocuidado. Desde el Sistema de Bienestar Institucional se fomentará la cultura del autocuidado, la salubridad, la promoción de la salud física y mental, y la prevención de la enfermedad desde un enfoque integral. Se fomentarán hábitos de vida saludable y acciones que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida los servidores públicos y sus familias.

2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende actividades que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

2.1 Medición de Clima Laboral. El propósito de la medición de Clima Laboral es identificar y conocer la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo en tanto es un factor determinante de su comportamiento, como respuesta a acciones de mejoramiento en sus condiciones laborales, en su desarrollo integral, en el desarrollo de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan y el trabajo permanente. Esta medición debe adelantarse por lo mínimo cada dos (2) años y su propósito es llevar un seguimiento de los resultados de las intervenciones realizadas y su impacto en la evolución del Clima organizacional.

2.2 Programa de Pre pensionados. Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. El programa

tiene como objetivo principal preparar al Servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la Institución y facilitar adaptación al nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar de su salud e igualmente alternativas ocupacionales de intervención. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar su proceso de retiro.

Finalmente, en el evento que se presente, la entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se tendrá como aliados la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

2.3 Programa de Salario Emocional. Por medio de este se pretende un balance entre las dimensiones de calidad de vida de los funcionarios y fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados de la Institución.

2.3.1 Disfruta tu día. El funcionario tendrá derecho a disponer del día de su cumpleaños para tener una celebración en familia, en caso de no poder hacer uso del mismo día, podrá disfrutarlo en otra fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, ni es cambiable por remuneración en dinero.

2.3.2 Puente más largo. Consiste en recibir mediodía del viernes o mediodía del martes relacionado a un puente festivo, trabajando en ese día media jornada laboral: viernes la jornada de la mañana o martes la jornada de la tarde. Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, uno por cada semestre, este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el lunes, el área a la cual pertenece el beneficiario, no recibirá reemplazo en la ausencia. Conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.

2.3.3 Navidad en Familia. Consiste en recibir medio día de la jornada laboral para los días 24 y 31 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de medio día de la jornada laboral, este beneficio no es acumulable ni se podrá disfrutar en otras fechas.

2.3.4 Semana Santa. En cumplimiento al artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015 - modificado por Decreto 648 de 2017 -Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

2.3.5 Día libre para asistir a la ceremonia de graduación. Consiste en otorgar, en la fecha de su graduación, el día libre para la preparación y participación de su ceremonia de grados. Aplica solo en el caso que la fecha ocurra en día laboral y solo para dicha fecha, no es acumulable, ni redimible.

2.3.6 Día libre por justa causa. Corresponde al permiso concedido durante la jornada laboral, el cual no puede superar la duración de la misma, para atender situaciones de orden personal o familiar que sea consideradas como justa causa, el cual se debe solicitar con tres días de anticipación y directamente con el jefe inmediato, no requiere autorización del nominador.

2.3.7 Día libre por mudanza. Consiste en otorgar un (1) día libre a los servidores para que lleven a cabo su mudanza y realicen los respectivos trámites que se deriven de la misma, se debe solicitar con 8 días de anticipación y directamente con el jefe inmediato, no requiere autorización del nominador.

2.3.8 Medio día libre para la prevención de la enfermedad. Consiste en dar media jornada laboral para que el funcionario acuda a citas médicas, controles, exámenes, terapias, y demás asuntos relacionados con la salud, se debe solicitar por escrito al jefe inmediato previo a la cita, no requiere autorización del nominador.

2.3.9 Permiso por calamidad doméstica de hasta tres (3) días. Corresponde al permiso concedido por la ocurrencia de hechos graves de fuerza mayor o caso fortuito que sobrevienen intempestivamente tales como: una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, prestando su servicio personal.

2.3.10 Permiso compensatorio. Corresponde al permiso concedido como consecuencia de una compensación previa de las horas y / o días de duración del permiso.

2.3.11 Permiso académico compensado para postgrado. En cumplimiento del artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 1083 de 2015 - modificado por Decreto 648 de 2017- Al empleado público se le podrá otorgar el permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de postgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del nominador. Este permiso se solicitará semestralmente o cada vez que inicie su periodo académico, mediante comunicación escrita, aportando el horario de estudios y definiendo claramente la forma de compensación.

2.3.12 Permiso para ejercer la docencia universitaria. En cumplimiento al artículo 2.2.5.5.20 del Decreto 1083 de 2015 - modificado por Decreto 648 de 2017- Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo.”

2.3.13 Licencia por luto. En cumplimiento **Artículo 2.2.5.5.15** del Decreto 1083 de 2015 - modificado por Decreto 648 de 2017- Los empleados públicos tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, o las normas que la modifiquen o adicionen.

- a) Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos.
- b) Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, abuelos y nietos.
- c) Primero de afinidad: Suegros y suegras.
- d) Primero civil: Padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo.

2.3.14 Hora de lactancia. En cumplimiento del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 13 de 1967. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada

uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad".

2.3.15 En Bici al trabajo. En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 1811 de 2016. Incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte para los funcionarios públicos de la IU. Digital; los funcionarios recibirán medio día de su jornada laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

2.4 Programa de Convivencia Institucional. Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca fortalecer los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo en cuenta que se comparten espacios virtuales, se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad. Además, se fomenta la cultura institucional que promueva el sentido de pertenencia con la institución y la relación con el entorno

2.5 Programa de Educación. Con este programa la Institución Universitaria Digital de Antioquia apoya a los servidores y a las personas de su grupo familiar que desean realizar estudios, para elevar su nivel de formación personal y profesional, a través de los programas ofrecidos por la Institución (Acuerdo 065 de 2019, *"por medio del cual se fijan las políticas de descuento para el personal vinculado y profesores de cátedra y ocasionales en pregrados, posgrados y educación continuada que se desarrolle en la Institución Universitaria Digital de Antioquia"*) de la siguiente manera:

- a) Otorgar un descuento del 90% en los costos de matrícula para los servidores públicos vinculados y profesores de carrera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, en programas de pregrado y posgrado.
- b) Otorgar un descuento del 20% en los costos de matrícula de programas de pregrado y posgrado, para el cónyuge o compañero permanente y los parientes hasta segundo grado de consanguinidad (Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primeros de afinidad (padres del cónyuge o compañero permanente, madrastra, padrastro, hijos del cónyuge o compañero permanente) y primero civil (hijos o padres adoptivos) de los servidores públicos vinculados.

- c) Otorgar un descuento del 20% en los costos de matrícula de los programas de pregrado y posgrado para los profesores de cátedra y ocasionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, que acumulen al menos 192 horas contratadas con la entidad de forma continua en un semestre académico.
- d) Otorgar un descuento del 20% en los costos de programas de educación continua para los servidores públicos vinculados y profesores de carrera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, por una única vez, es decir no aplica el descuento para varios programas.
- e) Oferta de formación y acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida, que fomenten el bienestar integral.

2.6. Plan de Incentivos. El Plan de incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia tiene por objeto otorgar reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios por el buen desempeño de los servidores públicos, propiciando así una cultura de trabajo orientada al fortalecimiento del talento humano, en su compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos institucionales y misionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

- a) Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo, dichos reconocimientos económicos se otorgarán de acuerdo con la disponibilidad de recursos. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.
- b) Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial.
- c) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, definirá la proporción del Incentivo Pecuniario que se adjudicará a cada uno de los equipos que resulten seleccionados como los mejores y también definirán los diferentes programas para los incentivos no pecuniarios.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con el diagnóstico e identificación de necesidades para cada vigencia, se podrá incluir, modificar o suprimir las Áreas de Intervención, o sus componentes o programas según sea el caso.

PARÁGRAFO 2. En todo caso las Áreas de Intervención harán parte integral del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, el cual podrá ser revisado en cada anualidad y previa recomendación de Comité de Gestión y Desempeño debidamente aprobado.

ARTÍCULO 5. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA
Rector

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo		23/03/2021
Proyectó y Revisó	Julián Fernando Gómez López		23/03/2021
Revisó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		07/06/2021
Revisó	Cristian Andrés Echeverri Jaramillo		08/06/2021
Aprobó	Jessica Andrea Agudelo Vélez		08/06/2021
Aprobó	Leonardo Fabio Marulanda Londoño		09/06/2021

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.