

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS CON GESTION EN OBRAS CIVILES Y
CONSTRUCCIONES.**

CURSO: PROYECTO DE GRADO

**TEMA: PLAN DE NEGOCIOS
SEGURIDAD INDUSTRIAL EN OBRAS CIVILES Y CONSTRUCCION**

**PRESENTADO A:
Dra IRINA PERDOMO TORRES**

**PRESENTADO POR:
EDGAR JOAQUIN RIOS
COD 11346058**

**Universidad Nacional
Abierta y a Distancia**
ZIQUIRA SEPTIEMBRE 2010

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCIÓN	7
JUSTIFICACIÓN	8
3. OBJETIVOS	9
3.1 GENERAL	
3.2 ESPECIFICOS	
4. RECONOCIMIENTO DEL ENTORNO	10
4.1 MEDIO SOCIAL Y CULTURAL	11
4.2 MEDIO HISTORICO	12
4.3 MEDIO ECONOMICO	13
4.4 MEDIO POLÍTICO Y LEGAL	13
4.5 MEDIO TECNOLÓGICO	14
4.6 ACTIVIDAD TURÍSTICA	15
4.7 ANALISIS DOFA	16
4.7.1 MATRIZ DOFA	21
4.8 ANALISIS DEL ENTORNO	24
5. ESTUDIO DE MERCADO	26
5.1 OBJETIVOS	
5.1.1 General	
5.1.2 Específicos	
5.2 RECOPIACION Y FUENTES DE INFORMACIÓN	26
5.2.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS	
5.2.1.1 Método a utilizar para la investigación	
5.2.2 FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIAS	
5.2.2.1 Métodos a utilizar para la investigación	
5.3 ANALISIS DE LA DEMANDA	27
5.3.1 DISTRIBUCION GEOGRAFICA	
5.3.1.1 Análisis población	
5.3.1.2 Segmentación del mercado	
5.3.2 ENCUESTA	
5.3.2.1 Descripción	
5.3.2.1 Tamaño de la muestra	
5.3.3 DEMANDA INSATISFECHA	
5.3.4 PROYECCION DE LA DEMANDA	
5.4 ANALISIS DE LA OFERTA	32
5.4.1 FUENTES PRIMARIAS	
5.4.2 FUENTES SECUNDARIAS	
5.4.2.1 Competencia	

5.4.2.1.1 Competencia formal	
5.4.2.1.2 Competencia Informal	
5.4.2.1.3 Localización	
5.4.2.1.4 Capacidad y precio de los productos	
5.4.2.1.5 Inversión fija y número de trabajadores	
5.5.3 PROYECCION DE LA OFERTA	
5.6 MARKETING MIX	35
5.6.1.1 DEFINICION DEL PRODUCTO	
5.6.1.1.1 Características	
5.6.1.1.2 Usos	
5.6.1.1.3 Sustitutos y complementarios	
5.6.2 DEFINICION DEL PRECIO	
5.6.2.1 Determinación del precio del producto	
5.6.2.2 Análisis histórico y proyección de precios	
5.6.3 CANALES DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACION DEL PRODUCTO	
5.6.3.1 Descripción	
5.6.3.2 Características de los clientes y consumidores	
5.6.4 DEFINICION DE LA PROMOCION	
5.6.4.1 Publicidad	
5.6.4.2 Promoción de Ventas	
5.6.4.3 Merchandising	
5.6.4.4 Relaciones Públicas	
5.6.5 DEFINICION DEL SERVICIO	
5.6.5.1 Servicio al cliente.	
6 ESTUDIO TECNICO	38
6.1 OBJETIVOS	
6.1.1 General	
6.1.2 Específicos	
6.2 TAMAÑO DEL PROYECTO	38
6.3 LOCALIZACION DEL PROYECTO	38
6.3.1 Macro localización	
6.3.2 Micro localización	
6.3.3 Alternativas de localización y factores relevantes para la localización de la planta	
6.3.4 Evaluación de alternativas	
6.4 PROCESO DE PRODUCCIÓN	41
6.4.1 IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE INSUMOS	
6.4.1.1 Insumos primarios	
6.4.1.2 Insumos secundarios	
6.4.2 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO	
6.4.2.1 Diagrama de operaciones	

6.4.2.2 Diagrama de bloque	
6.4.3 PRODUCTOS PRINCIPALES, SUBPRODUCTOS Y RESIDUOS	
6.4.4 EQUIPOS, INSTALACIONES Y PERSONAL REQUERIDO	
6.5 DISTRIBUCION DE PLANTA Y OBRAS FÍSICAS	46
6.5.1 DISTRIBUCION DE PLANTA	
6.5.1.1 Tipo de proceso y características	
6.5.1.2 Áreas de la planta	
6.5.1.3 Plano de distribución	
6.6. OBRAS FÍSICAS	47
7. ESTUDIO ADMINISTRATIVO	47
7.1 OBJETIVOS	
7.1.1 General	
7.1.2 Específicos	
7.2 CONSTITUCION DE LA EMPRESA	47
7.3 VISION	49
7.4 MISION	50
7.5 POLITICA DE CALIDAD	50
7.6 ORGANIGRAMA	50
7.6.1 Manual de Funciones	
7.6.2 Contrato de Trabajo	
7.6.3 Medidas de seguridad (Reglamento de Higiene y seguridad)	57
7.7 CULTURA ORGANIZACIONAL	79
7.7.1 Valores	
7.7.2 Políticas institucionales	
8. ESTUDIO FINANCIERO	80
8.1 OBJETIVOS	
8.1.1 General	
8.1.2 Específicos	
8.2 DETERMINACION DE COSTOS	
8.2.1 Costos de Producción	
8.2.2 Gastos de administración	
8.2.3 Costos de venta y distribución	
8.3 INVERSION INICIAL TOTAL FIJA Y DIFERIDA	
8.4 CRONOGRAMA DE INVERSIONES	
8.5 TABLA DE DEPRECIACIÓN Y ARMOTIZACION	
8.6 CAPITAL DE TRABAJO	
8.7 PUNTO DE EQUILIBRIO	
8.8 TMAR	
8.9 FINANCIAMIENTO DE LA EMPRESA	
8.9.1 Fuentes primarias	
8.9.2 Fuentes secundarias	
8.10 ESTADO DE RESULTADOS	
8.10.1 Sin financiamiento	

8.10.2 Con financiamiento	
8.11 BALANCE GENERAL	
8.12 EVALUACION FINANCIERA	
8.12.1 CALCULO DEL VPN	
8.12.1.1 Sin Financiamiento	
8.12.1.2 Con Financiamiento	
8.12.2 CALCULO DE LA TIR	
8.12.2.1 Sin Financiamiento	
8.12.2.2 Con Financiamiento	
8.12.3 CALCULO DE LAS RAZONES FINANCIERAS	
8.12.4 ANALISIS DE SENSIBILIDAD	
8.12.5 RELACION BENEFICIO COSTO	
8.13 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO FINANCIERO	
9. CONCLUSIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	92

TABLA DE ANEXOS

ANEXO 1. MARCO LEGAL

INTRODUCCIÓN

La creación de una empresa es un aporte fundamental para el desarrollo del país con la generación de empleo, comercio y es primordialmente la forma de hacer las cosas propias.

La seguridad industrial es la preocupación mas importante debido al alto nivel de riesgo que se presenta en las actividades de la construcción por esta razón es uno de los principales objetivos. Esta debilidad es una buena oportunidad para brindar un apoyo logístico y guiar a los procesos de aseguramientos (en los sitios de trabajo) e implementar procesos seguros al realizar un cualquier trabajo, una de las deficiencias en las obras de construcción son la falta de señalizaciones adecuadas y la instalación de líneas de vida, errores que han generado muchos accidentes e incidentes, el objeto principal es retomar estos procedimientos definiéndolos e implementándolos como seguros con el fin de bajar los índices de accidentalidad a nivel 0 (cero)

JUSTIFICACIÓN

La seguridad industrial en las obras de construcción se encarga de proteger la integridad de todos y cada uno de los trabajadores más aun cuando es una de actividad laboral de mayor riesgo, se deben utilizar los elementos necesarios que cumplan con las normas y resistencias necesarias según la actividad y a su vez deben ser utilizados de una manera objetiva y en pro de la protección del trabajador, de tal manera que no interfiera con el desarrollo de las actividades diarias, se debe señalar las zonas de trabajo de manera adecuada para que los trabajadores estén siempre ubicados y minimizar el riesgo por medio del conocimiento en las rutas de evacuación y elementos de protección a utilizar en cada actividad, divulgando programas de capacitación a los trabajadores sobre las actividades que realizan generando conciencia sobre los riesgos de cada actividad y las herramientas que la hacen segura.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

El objetivo principal y primordial es la disminución en el índice de accidentalidad que se presenta en las obras civiles y de construcción, por medio de la implementación de programas de señalización óptima y la utilización de artículos de seguridad para trabajos de alto riesgo, trabajo en altura por medio de capacitaciones a los trabajadores, desarrollo de estudios de las actividades y zonas que representen un mayor riesgo en el sector de la construcción.

3.2 ESPECIFICOS

1. Definir y Dotar de implementos de seguridad industrial según la actividad y la señalización adecuada en los proyectos de construcción.
2. Generar una cultura de protección a los trabajadores de construcción, por medio de la concientización de la utilización de los implementos de seguridad y la señalización de las áreas de trabajo de acuerdo a una actividad.
3. Diseñar e Implementar nuevas técnicas de protección y señalización en Obras Civiles, através del estudio de las actividades diarias.
4. Lograr reconocimiento en el gremio de la construcción a nivel regional en un mediano plazo y a nivel nacional a largo plazo.

4. RECONOCIMIENTO DEL ENTORNO

El sector de la construcción es uno de los de mayor riesgo que existen en el campo laboral, en Colombia hay un déficit en el cubrimiento en revisión, supervisión y minimización del riesgo, la mayoría de las obras carecen de elementos de seguridad industrial debido al costo que esto representa, adicional a esto es un rubro que en los presupuestos no se contempla, la dotación y la implementación de elementos de protección no son materiales fundamentales en la ejecución de un proyecto, es por eso que la construcción está dentro de las actividades laborales con mayor riesgo e índice de accidentalidad.

CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

- Facilidad para la creación de promotoras, consorcios y uniones temporales, con la necesidad de desarrollar una estructura administrativa de acuerdo a las características técnicas del proyecto, volumen de obra, lugar de construcción y presupuesto asignado.
- Largas cadenas de sub - contratación para el desarrollo de las diferentes actividades del proceso constructivo (estudios preliminares, excavación, cimentación, estructura, instalaciones, mampostería y acabados).
- Generación de una cantidad considerable de empleos temporales. Estadísticas del DANE reportan que el sector de la construcción en el año 2006, ocupó aproximadamente un millón de trabajadores..
- El sector de más alta rotación de trabajadores e inestabilidad laboral, por el cambio permanente de los requerimientos de la mano de obra de acuerdo al avance del proyecto constructivo. Largas jornadas laborales. Bajo nivel cultural

Artículo 25 C.P.

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Artículo 48 C.P.

“(…) Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.(…)”.

Las estadísticas de afiliación al Sistema General de Riesgos profesionales, evidencian que tan solo fueron afiliados 303.658 trabajadores, equivalente al 30.3% de cobertura al SGRP.

N° de reportes de Accidentes de Trabajo 40.951, es decir el 13.48%.

- 66 fueron eventos mortales
- 68 calificados como invalidez
- 1997 Incapacidad permanente parcial

Del 69.7% de los trabajadores que no accedieron al derecho de estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, no se tiene información del comportamiento de la accidentalidad y morbilidad. (Los más altos niveles evasión).

En Colombia de acuerdo a estadísticas del ISS los procesos de mayor accidentalidad son :

Cimentación y Estructura 48.6%

Excavación 16.2%

Acabados 12.4%

Colocación de muros y techos 10.9%

Los riesgos presentes de mayor relevancia son:

Trabajo en alturas 30.3%

Caída de materiales 15.8%

Estado e instalación de equipos de trabajo 9.6%

Manejo de herramientas y equipos 5.8%

Falta de señalización y orden 5.6%

Fallas en el desarrollo de la obra 4.9%

Factores Psicosociales 1.5%

No usar o no disponer de elementos de protección 1.3%

4.1 MEDIO SOCIAL Y CULTURAL

En nuestro país la vivienda esta dividida en estratos lo cual refleja la diversidad en los modelos de construcción y la utilización de los implementos de seguridad y señalización esto esta sujeto al presupuesto que designen para este ítem, cuando se realizan obras de infraestructura y viales que estén supervisadas por entes externos (Interventoría o el estado) se designa un mejor rubro para la seguridad industrial y salud ocupacional, ya que se debe cumplir con estas normas por procesos constructivos, ya que están supervisados y castigados por la ley. Es decir no existe una cultura donde la seguridad industrial sea la base fundamental para el desarrollo de cualquier proyecto de construcción

Con el desarrollo de la construcción en nuestro país se han venido implementando nuevas técnicas y procedimientos en el área de la seguridad industrial, al revisar los índices de accidentes laborales en el campo de la construcción podremos ver que el factor de accidentalidad a disminuido en los últimos 10 años, esto debido a la culturización de las organizaciones

encargadas del sector de la construcción lo cual trae beneficios enormes para la sociedad (núcleos familiares, impacto social, impacto económico y desarrollo de las comunidades)

Muchas organizaciones cumplen con las normas de seguridad haciendo que los trabajadores formen parte del equipo, adicional a esto prestan la importancia necesaria, ya que si alguna de las piezas de trabajo no funciona correctamente, no es posible hacer actividades 100% seguras. También existe la parte opuesta donde las organizaciones solo ven el factor económico de producción, ven la seguridad como un gasto y donde el trabajador es simplemente un medio mas para cumplir con las labores.

4.2 MEDIO HISTORICO

LA CÁMARA COLOMBIANA DE LA CONSTRUCCIÓN – CAMACOL creada en Medellín en octubre de 1957, por un grupo de industriales y empresarios colombianos, reunidos en la primera convención nacional de constructores, es una asociación gremial sin ánimo de lucro, que aglutina a nivel nacional todas aquellas empresas y personas naturales relacionadas con la Industria de la Construcción del país.

El fundamento que se tuvo para crear a CAMACOL, fue la necesidad de constituir una entidad que velara por los intereses de la industria de la construcción, y, desde luego, que esa entidad estuviera constituida por los mismos constructores y representantes de la industria y del comercio, aglutinados en un gremio para fortalecer, defender y poner al servicio de la sociedad y de los intereses del país una organización económica de primer nivel.

Fue prioridad la defensa y fomento de la actividad de la industria de la construcción, a través de esta entidad que representa, que formula las políticas y que estuviera atenta a todas las vicisitudes de la economía y de la vida nacional.

CAMACOL desde su comienzo tuvo gran acogida entre todos los constructores, industriales y comerciantes, pues luchó para resolver muchos problemas que se generaban entre los distintos gremios debido a diferentes razones. CAMACOL ha demostrado el poder de la unión del sector, es uno de los más importantes valores de su patrimonio.

Con voz y criterio, el gremio se hace presente y actúa en beneficio del país en los problemas políticos, sociales, internacionales y económicos. CAMACOL es una entidad que se encarga de suministrar información referente a la seguridad industrial del sector.

CAMACOL está conformada por la Presidencia Nacional, y catorce regionales: Antioquia, Boyacá - Casanare, Caldas, Caribe, Cartagena, Cúcuta, Bogotá y Cundinamarca, Huila, Nariño, Risaralda, Santander, Tolima, Valle y Villavicencio.

4.3 MEDIO ECONOMICO

El Sector de la construcción es considerado como una de las industrias más grandes del país ya que de ella dependen un gran numero de trabajadores directos e involucra miles de empresas de forma indirecta como son sus proveedores como: ferreterías, concreteras, siderurgias, ladrilleras, distribuidores de maderas, fabricas de accesorios para terminados de obra, todo esto con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes (futuros propietarios de vivienda o edificación de empresas, oficinas o la realización de vías, puentes, canalización de aguas, represas entre otros).

En muchas empresas constructoras no se cuenta con los suficientes recursos económicos, o no es de gran importancia el contratar instructores o consultores externos que realicen las capacitaciones en prevención de riesgos. A cambio utilizan sus recursos propios, que en muchos casos no se toman con la objetividad necesaria para hacer que las actividades diarias de este sector sean seguras, es por esto que surge una alternativa de contratar a un ente externo que realice estas actividades brindando un mejor panorama y se hacen los trabajos profesionalmente y con mayor responsabilidad.

4.4 MEDIO POLÍTICO Y LEGAL

En el marco de la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo, se tiene:

- Ley 9ª de 1979, que regula la prevención de daños para la salud propio de las condiciones laborales
- Resolución 2400 de 1979, que precisa las obligaciones de los empleadores y trabajadores en materia de salud ocupacional y riesgos profesionales, las condiciones de los espacios de trabajo, constituyéndose en el estatuto de seguridad industrial
- Decreto 614 de 1984, que condiciona la obligatoriedad y permanencia de los programas de salud ocupacional en todas las actividades laborales, determinando la necesidad de establecer programas de tipo preventivo

- Resolución 1016 de 1989, por la cual se condicionó la obligatoriedad de todos los empleadores de organizar y garantizar el funcionamiento de los programas de salud ocupacional, tendientes a minimizar los riesgos referentes a las actividades

Específicamente para la construcción....

La Resolución 2413 de 1979, en la cual se presentan los presupuestos mínimos en materia de seguridad e higiene deben tener las empresas del sector constructor

Se ve complementada con el Sistema de Riesgos Profesionales establecido a partir de la Ley 100 de 1993

Ver Anexo 1. Marco Legal.

4.5 MEDIO TECNOLÓGICO

El campo de la construcción cuenta con diferentes etapas de desarrollo de los proyectos en las cuales desde el diseño de los planos hasta su terminación de los mismos se debe evaluar la seguridad industrial con la adecuación a los requisitos legales durante las fases de diseño y construcción. Brindar apoyo técnico en todas las fases de diseño, análisis de suelo y evaluando, aprobando los materiales de construcción en laboratorios y realizando diagnósticos de ingeniería de estructuras si fuera necesario.

Durante cada etapa se cuentan con medios tecnológicos que nos permitan diseñar, implementar evaluar y controlar las actividades en obra, medios como el auto-cat que nos ayudan al diseño de rutas de evacuación, señalización de puntos de encuentro, actividades críticas. Muchas de las obras por temas de seguridad (hurto) ha implementado cámaras de seguridad las cuales pueden ser de gran ayuda para la identificación y seguimiento de los trabajadores utilización de los implementos de seguridad y actividades inseguras que se puedan presentar se conviertan en un riesgo para los trabajadores y señalización de las zonas donde se desarrollan las actividades de puntos críticos en el desarrollo de las mismas, otros medios tecnológicos que nos permitan dejar un registro ya sea fotográfico o de video de las inspecciones a la construcción, regulares o puntuales, y su análisis que le permitan, si es propietario o inversor inmobiliario, evaluar y realizar el seguimiento del estado de sus bienes inmuebles.

Para esto se contará con una gran variedad de elementos de señalización elaborados digitalmente para la señalización de la obra, los materiales y elementos de seguridad serán certificados para tener respaldo de calidad



4.6 ACTIVIDAD TURÍSTICA

La actividad turística se dará con la divulgación a otras obras, compañías y clientes sobre los modelos de señalización y los planes de seguridad industrial que se implemente en cada por visitas y recorridos de reconocimiento de los proyectos modelo reflejando la percepción que tengan los visitantes, si existe una buena señalización y un buen sistema de aseguramiento de los trabajadores y de las actividades va a ser demostrativo y llamativo para ellos en donde pueden evaluar y concientizar sé de sus necesidades, además es una buena opción para el desarrollo y expansión del proyecto y de los servicios que ofrece la empresa.

4.7 ANALISIS DOFA

DIAGNOSTICO INTERNO POR AREAS

A continuación enumere las diferentes situaciones en su entidad que considere sean debilidades y marque con una X el grado de cada una de ellas según sea ALTO, MEDIO o BAJO, Sea lo más concreto posible

AREA: COMPRAS

DEBILIDADES A EVALUAR	impacto -DEBILIDADES		
	ALTO	MEDIO	BAJO
Dificultades de acceso al crédito		X	
Dificultad en la contratación de personal calificado	X		
No se encuentran sistematizados los inventarios	X		
No se hace análisis financiero		X	
Mal manejo de almacenamiento del producto en la empresa		X	
Hay una sola persona que maneja el área de compras y despacho		X	
escaso control sobre los inventarios		X	
VENTAS			
Imposibilidad de surtir a clientes en el extranjero		X	
No poseen Página Web	X		
Necesidad de una mayor fuerza de ventas	X		
No cuentan con publicidad	X		
Estructura y Comunicación corporativa	X		

AREA: PRODUCCION

DEBILIDADES A EVALUAR	impacto -DEBILIDADES		
	ALTO	MEDIO	BAJO
Procesos artesanales de producción que generan un alto impacto ambiental		X	
Desconocimiento de tecnologías apropiadas			X
Efecto contaminante			X
Costo, calidad y disponibilidad de servicios públicos básicos			X
Capacitación al personal operativo			X
La alta rotación del personal	X		
Perdida de materiales, por error en un proceso	X		
Perdidas en productos derivados de la construcción		X	
Alto costo de mantenimiento de la maquinaria			X
Alto gasto de agua en los procesos			X
Falta de tecnología, para algunos procesos que se hacen manuales		X	
Manejo inadecuado de los residuos y escombros			X

AREA: PRODUCCION

FOTALEZAS A EVALUAR	impacto –FORTALEZAS		
	ALTO	MEDIO	BAJO
Generan valor agregado	X		
Durabilidad del Producto	X		
Mano de obra capaz de adaptarse a diversas funciones		X	
Calidad en el proceso de producción		X	
Instalaciones propias			X
Puntualidad en la entrega	X		
Asociación con otras empresas del sector		X	

AREA: VENTAS

FOTALEZAS A EVALUAR	impacto –FORTALEZAS		
	ALTO	MEDIO	BAJO
VENTAS			
Credibilidad de la compañía	X		
Amplia experiencia directiva en el ramo	X		
Precios competitivos	X		
Producto de consumo masivo		X	
Ubicación estratégica para el reparto de productos		X	
Buen nivel de cumplimiento	X		
Se cuenta con precios competitivos de acuerdo a la calidad del producto, el sector y la competencia		X	
Precios del producto	X		
Conocimiento del cliente	X		
Sostenibilidad Económica y Financiera		X	

DIAGNOSTICO EXTERNO

AMENAZA A EVALUAR	AMENAZAS		
	ALTO	MEDIO	BAJO
ECONÓMICOS:			
Alta competencia del sector		X	
No se cuenta con estudios de mercado para analizar la competencia		X	
Situación Socio – Económica del país	X		
No se tienen estadísticas de participación del mercado		X	
Altos costos de materia prima		X	
Costo creciente de insumos	X		
POLÍTICOS:			
Crisis en relaciones diplomáticas con países compradores			X
Creación De Nuevos Impuestos.	X		
SOCIALES:			
Proceso de globalización con impacto negativo		X	
Vulnerabilidad del sector ante ingreso de productos de contrabando		X	
Nuevos Competidores.	X		
TECNOLÓGICOS:			
Inadecuada respuesta a la velocidad del cambio tecnológico		X	
GEOGRÁFICOS:			
Demandas por daños ocasionados en el medio ambiente		X	
Contaminación ambiental			X

OPORTUNIDAD A EVALUAR	OPORTUNIDADES		
	ALTO	MEDIO	BAJO
ECONÓMICOS:			
Posibilidades de exportación			X
Existe saturación en el mercado de productos de mala calidad		X	
Un amplio portafolio de productos y mercado por desarrollar	X		
POLÍTICOS:			
Ampliación del mercado por adhesión de Colombia al TLC		X	
Mayor aprovechamiento de los incentivos del gobierno a la pyme	X		
SOCIALES:			
Creciente reconocimiento internacional de la importancia socioeconómica de las PYMES y de la conveniencia de apoyar su desarrollo	X		
Credibilidad	X		
Inversiones en procesos más limpios y certificaciones de calidad y medio ambiente	X		
TECNOLÓGICOS:			
Acceso a oferta tecnológica ampliada y competitiva	X		
Hacer uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación	X		
Medios de comunicación masivos eficientes	X		
Publicitar empresa en la web	X		
Mayor aprovechamiento de la capacidad instalada	X		
GEOGRÁFICOS:			
Proyectos y programas para el financiamiento de Colombia	X		

4.7.1 MATRIZ DOFA

	Fortalezas	Debilidades
	Estrategia FO	Estrategia DO
Oportunidades	Gran mercado, asesoría, innovación,	aprovechar la grandeza del mercado, la variedad, la novedad, la necesidad
	Estrategia FA	Estrategia DA
Amenazas	Conocimiento del medio, experiencia, control, y seguimiento	Iniciar con proyectos básicos, patentar procesos,

DISEÑO DE ESTRATEGIAS

	<u>OPORTUNIDADES</u>	<u>AMENAZAS</u>
	<p>1- Existe saturación en el mercado de productos de mala calidad</p> <p>2- Mayor aprovechamiento de los incentivos del gobierno a la pyme</p> <p>3- Creciente reconocimiento internacional de la importancia socioeconómica de las PYMES y de la conveniencia de apoyar su desarrollo</p> <p>4- Acceso a oferta tecnológica ampliada y competitiva</p> <p>5- Posibilidades de exportación</p>	<p>1- Alta competencia del sector</p> <p>2- Disminución en el abastecimiento Concreto y aceros</p> <p>3- Vulnerabilidad del sector ante ingreso de productos de contrabando aceros de Mexico y Venezuela</p> <p>4- Cambio en regulación ambiental</p> <p>5- Creación de nuevos impuestos o tasas</p>
<u>FORTALEZAS</u>	<u>ESTRATEGIAS FO</u>	<u>ESTRATEGIAS FA</u>
<p>1- calidad en el proceso de producción</p> <p>2- instalaciones propias</p> <p>3- Sostenibilidad Económica y Financiera</p>	<p>1- llegar a otros mercados compitiendo con calidad</p> <p>2- ampliar las instalaciones aprovechando el apoyo del gobierno</p> <p>3- Aumentar la capacidad de surgimiento en nuevos mercados</p>	<p>1- competir con productos de alta calidad y precios.</p> <p>2- Instalaciones adecuadas para Almacenamiento de pieles, búsqueda de nuevos proveedores</p> <p>3- Búsqueda de nuevos créditos financieros, y propaganda del producto</p>

<p>4- Buen nivel de cumplimiento</p> <p>5- Se cuenta con precios competitivos de acuerdo a la calidad del producto, el sector y la competencia</p>	<p>4- adquirir nuevas tecnologías para mayor agilidad en los pedidos</p> <p>5- Buscar inversión bajo las políticas del Gobierno de incentivos a el sector curtiembre para las exportaciones</p>	<p>4- Inversión en tecnologías para el mejoramiento ambiental proceso mas sustentable</p> <p>5- asociación y unificación de políticas para la creación del parque industrial coeficiente, reducción de costos y bajo impacto ambiental</p>
<p style="text-align: center;"><u>DEBILIDADES</u></p> <p>1- Muy pocos proveedores de concretos</p> <p>2- Dificultades de acceso al Mercado de Bogotá</p> <p>3- procesos artesanales de producción de varios procesos estructurales</p> <p>4- La alta rotación del personal</p> <p>5- El mal manejo de materiales no bio- degradables</p>	<p style="text-align: center;"><u>ESTRATEGIAS DO</u></p> <p>1- innovación y Publicidad en productos nuevos de alta calidad</p> <p>2- acogerse a las políticas presentadas por el gobierno, sistema de referenciación ambiental</p> <p>3- Implementación de nuevas maquinas que sustituyan los procesos manuales</p> <p>4- Desarrollar nuevos procedimientos en la producción para aligerar la sobrecarga laboral</p> <p>5- Estudio de mercado en busca de nuevos Clientes</p>	<p style="text-align: center;"><u>ESTRATEGIAS DA</u></p> <p>1- Búsqueda de nuevos proveedores y uniones estratégicas con otros empresarios</p> <p>2- Vinculación a programas del gobierno de financiamiento y apoyo al sector.</p> <p>3- Mejoramiento en los procesos de producción, con maquinaria adecuada</p> <p>4- capacitación al personal para el manejo de la gestión ambiental</p> <p>5- Crear un programa de contingencia para evaluar los efectos que tiene la creación de nuevos impuestos</p>

4.8 ANALISIS DEL ENTORNO

La seguridad industrial en la construcción es un tema que no se ha desarrollado a plenitud por todas las constructoras, por lo que se ve reflejado en el alto nivel de los pagos de accidentes por parte de las ARP, el desarrollo e implementación de la seguridad industrial en las obras es de alta importancia y es una oportunidad de implementar toda una metodología que beneficia a las constructoras y a mi compañía, en Bogotá existen varias compañías que asesoran sobre seguridad pero no existe una que desarrolle, acompañe en la implementación de sistemas de señalización y seguridad actualmente solo se basan en tener un líder en seguridad ayudado por varios trabajadores que cuentan con las competencias necesarias para el desarrollo de estas actividades que son de mucha responsabilidad.

Según el último reporte entregado por el DANE sector de la construcción registra la siguiente información

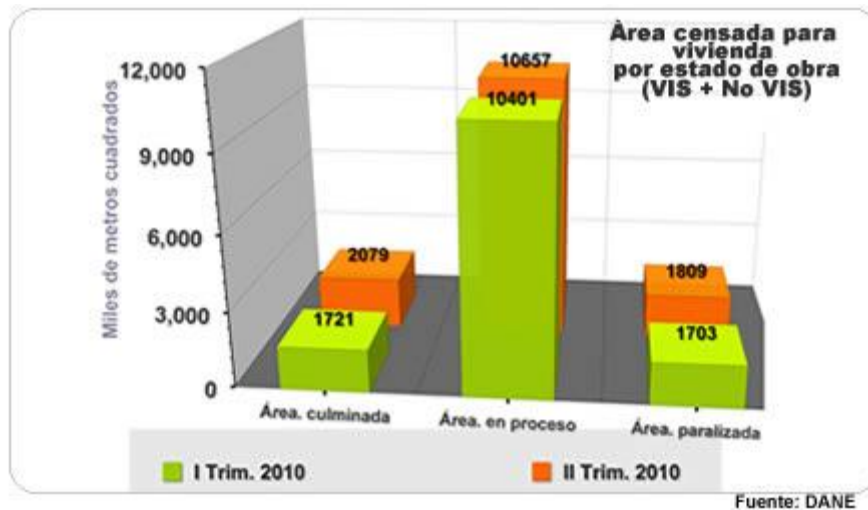
ESTRUCTURA GENERAL DEL SECTOR

En el segundo trimestre de 2010, para doce áreas urbanas y tres áreas metropolitanas, 71,0% del área censada se encontraba en proceso de construcción, 14,7% paralizada y el 14,3% restante había culminado su actividad al momento del operativo.

Bogotá presentó un crecimiento de 1,6% en el área en proceso. Los apartamentos principalmente explicaron este comportamiento, sumando 1,1 puntos porcentuales. La principal disminución se presentó en las edificaciones con destino a administración pública restando 1,0 punto porcentual a dicha variación.

Bogotá registró un crecimiento de 5,9% en el área iniciada; este comportamiento se explica fundamentalmente por el incremento presentado en apartamentos que sumó 9,3 puntos porcentuales a la variación trimestral. Las edificaciones con destino a oficinas, registraron el principal decrecimiento restando 5,8 puntos porcentuales a dicha variación.

Vivienda Vis y no Vis
Septiembre 07 de 2010. 15:23



Vivienda Vis y no Vis - II Trimestre 2010

Durante el segundo trimestre de 2010, el área total censada para vivienda creció 5,2 por ciento frente al primer trimestre del mismo año. Para ese periodo de referencia, el área nueva aumentó 13,7 por ciento; tanto la vivienda diferente de VIS como la vivienda de interés social, registraron incrementos (15,0 por ciento y 11,1 por ciento, respectivamente).

Construcción generó más empleo

Bogotá D.C. 1 de septiembre de 2010. El sector de la construcción (edificaciones y obras civiles) empleó 999.683 personas entre el período mayo-julio de 2010, lo que representa un aumento del 5,9% en este periodo, es decir, 55.892 ocupados más.

La participación del sector de la construcción en la tasa de empleo nacional alcanzó el 5,2%. En las trece principales áreas, el empleo en el sector de la construcción aumentó 8,7% y representó 6,1% del total de la fuerza laboral de las trece áreas metropolitanas. Por áreas, los mayores aumentos anuales de nuevas contrataciones en el sector constructor se presentaron en Pasto (31%), Cúcuta (19%) y Cali (19%) y los menores en Pereira (-16%), Ibagué (-9%) y Cartagena (-9%).

“El sector de la construcción consolidado (infraestructura y edificaciones) es uno de los principales generadores de empleo directo e indirecto, en razón a los encadenamientos a lo largo de la cadena de valor. Se estima que por cada vivienda nueva se generan tres a cuatro nuevos empleos en la economía”. Sostuvo Martha Pinto de de Hart, Presidente Ejecutiva de CAMACOL.

Fuente: www.dane.gov.co

Según los datos registrados por el DANE en el último trimestre del año reportan un crecimiento en el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá, generando empleo, lo que nos indica que es un sector estable en la economía del país esto nos da una mayor seguridad al momento de crear una empresa que ayude al desarrollo del sector y de el país.

5. ESTUDIO DE MERCADO

5.1 OBJETIVOS

5.1.1 General

Determinar las necesidades más frecuentes de las empresas de construcción en el campo de la seguridad industrial con el fin proponer soluciones de corto plazo, por medio del estudio del sector a nivel regional y en un largo plazo a nivel nacional, satisfaciendo sus necesidades (tangibles e intangibles)

5.1.2 Específicos

- Implementar los sistemas de seguridad industrial y de señalización a cada obra de construcción de acuerdo a su respectivo a su sistema constructivo.
- Generar confianza entre los trabajadores y la compañía que conlleven a buen término de su proyecto que cumpla con las normas de seguridad y sus índices en accidentes sea cero (0).

5.2 RECOPIACION Y FUENTES DE INFORMACIÓN

5.2.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS

- Fuentes de información personales

Esta información se obtiene de todos los contactos con los e trabajado a lo largo de estos años, los cuales me brindan información de las constructoras y contactos, también se obtiene de los contratistas que laboran en los proyectos ya que ellos tienen obras en diferentes entidades.

- Fuentes de información institucional

La cual está basada en las revistas de construcción, Camacol, revistas de venta de proyectos y en diferentes escritos sobre la construcción en Colombia.

5.2.1.1 Método a utilizar para la investigación

1. Listar las obras en ejecución
2. Determinar el tipo de obra
3. Zonificar mediante plano local
4. Separar las obras por compañías
5. Determinar las etapas en que se encuentran

5.2.2 FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIAS

Se utilizan: Directorios, Revistas promocional de vivienda, guías, Clasificados

5.2.2.1 Métodos a utilizar para la investigación

1. Escoger las obras más representativas
2. Determinar las necesidades de cada proyecto
3. Listar las necesidades de seguridad
4. Listar las necesidades de señalización
5. Listar las necesidades de capacitación

5.3 ANALISIS DE LA DEMANDA

5.3.1 DISTRIBUCION GEOGRAFICA

1. Bogotá

5.3.1.1 Análisis población

Las obras en construcción en Bogotá están representadas por varias compañías las cuales están generando el crecimiento de la ciudad y de la región, el crecimiento de la infraestructura de la ciudad hace que se requiera mas presencia de personal para la mano de obra es por eso que llegan trabajadores de muchas regiones del país (La costa atlántica, Costa Pacífica, Boyacá, Antioquia, Valle etc.) los cuales no poseen la instrucción necesaria para la ejecución de estas actividades.

Existe un concepto general sobre la actividad de la construcción se dice que “es un trabajo fácil, des complicado e informal” por los cual partiendo desde el A nivel nacional se cree que la construcción es un o de los trabajos más fáciles y des complicados es por este concepto que no se esta apoyando de manera correcta el sector (Es ahí donde hay que hacer énfasis en la implementación de un solo idioma de seguridad a nivel nacional)

5.3.1.2 Segmentación del mercado

- **Geográfica** División de Mercados con base en su ubicación.

Para este mercado no importa la ubicación geográfica, las necesidades de los consumidores varían según el tamaño y complejidad del proyecto y realizar, esto es extensivo a nivel nacional.

- **Demográfica** Se relaciona con la demanda.
Características: La edad, ingreso, género, escolaridad, ciclo de vida familiar, clase social, ocupación
Para este mercado no existen características como la edad, ingreso, nivel escolar o clase social porque se trata de la protección de la vida humana lo cual nos hace centrar en el consumo de las organizaciones y en las capacitaciones de personal.
- **Conductual Un ejemplo de ocasión de compra**
La compra se presenta por lo general cuando un proyecto tiene la necesidad de protegerla y de hacer que sus trabajadores trabajen con protección.

5.3.2 ENCUESTA

5.3.2.1 Descripción

La encuesta esta enfocada en la revisión y control de la utilización de elementos de protección personal y de la señalización de los proyectos.

Anexo 2

5.3.2.1 Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra es puntual y se tomara en 5 obras de diferentes empresas de la construcción ubicadas en la ciudad de bogota y se consultara al ingeniero residente

5.3.3 DEMANDA INSATISFECHA

Hay compañías que han contratado servicios de asesoría en seguridad industria y señalización y no han cumplido sus objetivos por lo que se crea un malestar con respecto al servicio prestado, esto se crea por la falta de compromiso de los asesores que solo piensan en el factor económico a corto plazo y se olvidan de alimentar el mercado para obtener mejores resultados económicos a largo plazo.

Las estadísticas de accidentalidad se ven reflejadas en la falta de asesoría y seguimiento de todos los procesos y en la falta de inversión por parte de los constructores, si analizamos un presupuesto cualquiera de un obra veremos

que el valor para el ítem de seguridad solo esta por los costos de algunos elementos de seguridad como por ejemplo (guantes y cascos)

Accidentes de trabajo

En Colombia se considera accidente de trabajo aquel que ocurre durante el cumplimiento de las labores cotidianas o esporádicas de la empresa. No se considera accidente de trabajo el que ocurre en los desplazamientos del trabajador, salvo cuando el transporte es suministrado por el empleador.

Las estadísticas de accidentes de trabajo en Colombia son deficientes e indican que existe sub-registro. Con la reforma de la seguridad social y el advenimiento del Sistema General de Riesgos Profesionales, el reporte de los accidentes de trabajo ha mejorado, pero, a pesar de esto, no existe un sistema único de información nacional, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la fecha, después de 4 años de establecido el sistema, no tiene una publicación oficial de tasas de accidentalidad.

Adicionalmente, los trabajadores independientes, contratistas y subcontratistas que no están cubiertos por el Sistema General de Riesgos Profesionales no reportan los accidentes de trabajo. En muchas ocasiones éstos son asumidos por el Sistema de Salud o por pólizas especialmente suscritas, las cuales sólo cubren la atención médica hasta un determinado tope y no comprenden las prestaciones económicas a las que da lugar el accidente.

A pesar de no tener estadísticas nacionales, se han publicado algunos estudios que servirán como marco de referencia para este capítulo. Entre ellos se encuentran el *Estudio sobre costos de accidentes en el sector de la construcción* y el *Manual para la prevención de accidentes y promoción del trabajo seguro en el sector de la construcción*, ambos publicados por el Instituto de los Seguros Sociales; se cuenta también con las estadísticas publicadas por la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), los datos de algunas de las Administradoras de Riesgos Profesionales privadas, y algunos otros artículos sobre costos de los accidentes de trabajo.

La Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en su informe de accidentalidad para 2008, presenta algunas cifras de todas las administradoras de riesgos profesionales en el país para los diferentes sectores, como se muestra en la tabla 2.

Actividades económicas que concentran la accidentalidad		
Actividad	No. de accidentes	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14.725	18%
Industrias manufactureras	16.716	21%
Construcción	14.492	18%
Comercio al por mayor y al por menor	9.922	12%
Servicios sociales y de salud	16.518	20%
Otras actividades y servicios comunitarios	1.788	2%
Servicios temporales	3.077	4%
Total	81.477	100%

Suratep, una de las Administradoras de Riesgos Profesionales privadas, reportó en 2007 una tasa de accidentalidad en el sector de la construcción del 14,6% (para 15.825 trabajadores afiliados del sector); y, en 2008, una tasa del 13,37% (para 18.947 trabajadores de este sector, afiliados en ese año). La tasa de mortalidad en 2008, en el sector construcción, según la misma Administradora de Riesgos Profesionales, fue de 0,036%. Esta información corresponde a empresas constructoras grandes, que disponen generalmente de una organización de salud y seguridad en el trabajo, y cuyos índices de accidentalidad serían, por tanto, inferiores a la media del sector.

En los cuadros que se adjuntan como **ANEXO-1** se muestra la evolución de la accidentalidad en la construcción, para esta administradora, en los últimos tres años, y la comparación con otros sectores según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme por Actividades (CIIU) de la ONU.

Aun sin datos estadísticos precisos, se sabe que el accidente de trabajo y la enfermedad profesional en el sector construcción representan un problema social y económico. Estudios de costos de accidentes de trabajo muestran que los costos indirectos de los mismos, en todos los sectores económicos, podrían haber representado al país, en 2006, hasta el 1,5% del PIB.

El estudio de costos de accidentes de trabajo del Seguro Social, en el cual se investigaron 304 casos en el sector de la construcción, estimó un costo para la Institución, por prestaciones económicas (que incluyen la pensión de sobrevivientes), de \$259 millones de pesos; y un costo asistencial (por asistencia médica y de rehabilitación) de \$23 millones de pesos.

Varios autores han documentado los costos “ocultos” o no asegurados de los accidentes de trabajo, como una relación costos “asegurados”/ no “asegurados”, que va desde 1/5 hasta 1/50 según el tipo de empresa. En este caso, si se toman los costos del estudio realizado por el Seguro Social, se podría inferir que los costos ocultos o “no asegurados”, con relación a los 304 eventos estudiados, serían de \$1.410 millones de pesos (utilizando la relación 1/5, asegurados/ no asegurados), cifra considerable, si se tiene en cuenta que al Seguro Social en la Seccional Antioquia, durante 1996, le fueron reportados 2.460 accidentes de la construcción, mientras que a la Suratep le fueron reportados 2.130 accidentes durante 2008. Más aún, si extrapolamos las tasas de accidentalidad antes mencionadas, correspondientes a la ARP Suratep, para el sector construcción en el año de 2007 (13,3% para accidentes totales; y 0,036% para accidentes mortales), al conjunto de los cerca de 500 mil trabajadores de la construcción del país (considerando tanto el empleo urbano como el rural) se podría estimar que en Colombia se habrían producido, en dicho año, no menos de 66.000 accidentes en las obras de construcción, alrededor de 180 de ellos, mortales. Y los costos directos e indirectos de esta accidentalidad representarían un porcentaje muy importante del aporte del sector de la construcción al PIB. Incluso con una estimación conservadora, en relación con el número de accidentes de trabajo en el sector de la construcción, éstos tienen un impacto muy grande no sólo en la población trabajadora sino también en la economía del país, sin hablar del costo social, que es muy difícil de cuantificar.

Otro dato interesante, relacionado con el estudio antes mencionado, es que el 65% de las empresas que registraron estos accidentes no tenía un programa de salud ocupacional, y esta ausencia era mayor en empresas con menos de 10 trabajadores (85,2%). Esto muestra, por un lado, el bajo interés en las actividades de prevención de riesgos por parte de las empresas y, por el otro, la poca capacidad de seguimiento y control de las instancias responsables.

Anexo 1

Accidentalidad del sector de la construcción 2007 - 2008			
Año	Expuestos	Accidentes de trabajo	Tasa
2007	18.947	2.533	13,37%
2008	16.086	1.931	12,00%

El *Manual de prevención de accidentes y promoción del trabajo seguro en el sector de la construcción* presenta una encuesta realizada entre obreros de la construcción en cuatro ciudades del país (Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga y Pereira), la que ofrece algunos datos en relación con los accidentes de trabajo, sus causas, las fases de obra que representan una mayor accidentalidad, y los riesgos asociados. La tabla 3 muestra las fases de obra de mayor accidentalidad.

Tabla 3. Accidentalidad según fases de la obra	
Cimentación y estructura	48,60%
Excavación	16,20%
Acabados	12,40%
Muros y techos	10,90%
Otros	11,90%

Fuente de la información Suratep

5.3.4 PROYECCION DE LA DEMANDA

La proyección para esta demanda está centrada en atacar todas las obras que de construcción y con mayor énfasis en las apenas comienzan ya que el proceso se puede hacer completo y se mantendrá hasta el final del proyecto y de paso se puede hacer el ofrecimiento a los propietarios (si es una obra de infraestructura) para implementar los procedimientos de seguridad.

5.4 ANALISIS DE LA OFERTA

La principal fortaleza para la oferta de este mercado es la innovación del sistema de seguridad industrial para la construcción el cual no se ha implementado aun en ningún proyecto.

El proyecto consta de las siguientes características:

1. Instalación de líneas de vida perimetrales las cuales cumplen las funciones de:
 - a. Aseguramiento del personal que trabaja en alturas
 - b. Señalización de las zonas de vacío
 - c. Demarcación de zonas seguras de trabajo
 - d. Demarcación del piso en que se encuentran

2. Aseguramiento de los fosos de ascensor con las funciones de:
 - a. Señalización de la zona de vacío

- b. Aviso de precaución
 - c. Soporte para evitar la caída de objetos a pisos inferiores
 - d. Brindar seguridad al trabajador al pasar por esas áreas
 - e. Se puede utilizar como línea de vida
3. Señalización de las áreas de vacío en las terrazas
- a. Instalación de líneas de señalización de zonas de vacío
 - b. Demarcación de zonas seguras
 - c. Instalación de avisos de publicidad de la compañía
4. Ubicación del proyecto (Dependiendo de la necesidad de la obra)
- a. Se cuenta con una planta para atención general
 - b. Se puede ubicar en el campamento de la obra

5.4.1 FUENTES PRIMARIAS

5.4.1.1 Análisis de las fuentes primarias

Fuentes de información personales

Esta información se obtiene de contactos personalizados en las obras de construcción y bajo información voz a voz con lo que se puede consolidar la información necesaria, también con los las personas que laboran dentro de los proyectos

Fuentes de información institucional

1. Revistas de construcción, camacol, revistas de venta de proyectos y en diferentes escritos sobre la construcción en Colombia
2. Empresas que tengan la misma actividad económica

5.4.2 FUENTES SECUNDARIAS

5.4.2.1 Competencia

Analizar a todas las empresas que tienen el mismo objetivo económico tanto de asesoría como de prestación de servicio de seguridad industrial y de señalización

5.4.2.1.1 Competencia formal

La competencia formal esta generada principalmente por las ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES como lo son:

1. SURATEP
2. ARP COLPATRIA
3. ARP COLMENA
4. ARP COOMEVA

Pero su gran potencial radica en la capacitación en la ejecución de actividades de obra y de principalmente en prevención.

5.4.2.1.2 Competencia Informal

La competencia informal es la que mas prima en este medio ya que se trabaja con personal de los mismos contratistas los cuales hacen los trabajos de seguridad y lo hacen de acuerdo a lo indicado por los contratantes dejando muchas falencias en estas implementaciones, por otra parte las compañías constructoras hacen parte de la competencia informal porque no hay un patrón definido de implementación de las normas de seguridad.

5.4.2.1.3 Localización

La localización esta aun por establecer, ya que se necesita a futuro un gran espacio para poder realizar las capacitaciones en un sitio lejano al proyecto, por ahora el sitio de operación debe ser el mismo proyecto.

5.4.2.1.4 Capacidad y precio de los productos

La capacidad es total y los precios para la implementación esta dado por el valor hombre día mas un incremento por el servicio de asesoría si la compañía solo requiere el servicio del personal y ellos entregan los elementos necesarios.

Otra opción puede ser (además es la ideal) que se implementen los sistemas a todo costo que incluyen la asesoría y la utilización de los implementos de señalización mas el valor adicional de la implementación de nuevas formas de acceder al proyecto así como los implementos de seguridad para cada actividad.



Cinta de Demarcación



5.4.2.1.5 Inversión fija y número de trabajadores

La inversión fija por proyecto, se debe verificar en los planos y solo es determinar que se necesita por piso y sacar las cantidades totales valoradas. Los trabajadores por proyecto debe ser deben determinar dependiendo de las actividades y los tiempos requeridos

Para el sostenimiento se deben hacer cortes de obra según el tiempo empleado en cada proyecto y con una base de inversión se cubren los pagos de salarios.

5.5.3 PROYECCION DE LA OFERTA

Esta oferta es para cada proyecto ya que no todos son iguales y todos requieren diferentes sistemas,

5.6 MARKETING MIX

5.6.1.1 DEFINICION DEL PRODUCTO

El producto que se va a implementar tiene dos características

1. Tangibles; los cuales están representados en la señalización de la obra y la implementación de los sistemas de seguridad para los trabajadores
2. Intangibles; están representados en las capacitaciones sobre los trabajos a realizar en todas las áreas de la obra

5.6.1.1.1 Características

- Innovadores
- Creativos
- Material de fácil remoción
- Material reutilizable

5.6.1.1.2 Usos

- Señalización
- Demarcación
- Delimitación

5.6.1.1.3 Sustitutos y complementarios

No existen sustitutos

Los complementarios están sujetos a las nuevas metodologías

5.6.2 DEFINICION DEL PRECIO

5.6.2.1 Determinación del precio del producto

El precio del producto está dividido en dos partes

- El precio de los avisos de señalización en los cuales se utilizaran materiales que no sean nocivos para la salud y que no generen accidentes al manipularlo y el precio de los artículos de seguridad que se van a utilizar dependiendo del proyecto.

- El precio de las capacitaciones está determinado por el tema a tratar y por los medios que se utilizaran para desarrollar la actividad, en este caso hay que proyectar los valores en medios audiovisuales y medios de práctica para la utilización de varios accesorios.

5.6.2.2 Análisis histórico y proyección de precios

5.6.3 CANALES DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACION DEL PRODUCTO

5.6.3.1 Descripción

Los canales de distribución deben ser directos ya que se debe visitar las obras para determinar las necesidades en seguridad industrial pero hay que tener una base central para que se pueda propagar la información sobre la existencia de la empresa

La comercialización del producto es directa, no creo conveniente por el momento entregar la información por medio de terceros ya que estaremos expuestos mas fácilmente al plagio

5.6.3.2 Características de los clientes y consumidores

Los consumidores básicos son las constructoras, con tiempo se hará un seguimiento las empresas que necesiten este tipo de servicio.

5.6.4 DEFINICION DE LA PROMOCION

5.6.4.1 Publicidad

- Divulgación directa
- Folletos de información
- Información magnética

5.6.4.2 Promoción de Ventas

La promoción de las ventas esta marcado y amarrado con un valor agregado que es la asesoría para la utilización de estos implementos proporcionando seguridad y seguridad a la obra que está en proceso.

5.6.4.3 Merchandising

El merchandising para este tipo de negocio es un poco mas complejo de manejar debido a la puntualidad de la actividad, siendo la seguridad industrial un tema que no da campo a las promociones, mas sin embargo se puede focalizar la venta de artículos de bajo perfil de seguridad como lo pueden ser

los overoles, los tipos de protector auditivo los cuales vienen en muchas presentaciones y formas eso en cuanto a materiales y bajo esa premisa podemos trabajar:

Rentabilidad: dar a conocer al cliente los beneficios económicos a los cuales puede acceder al momento de utilizar los sistemas de seguridad ofrecidos por mi compañía enfocados a la reducción de incidentes y posibles accidentes laborales los cuales dejan perdidas por el ausentismo y el pago de indemnizaciones

Ubicación: la ubicación de las estrategias están dentro de la obra o sitio el cual haya necesidad de intervenir en lo posible todas las áreas de la empresa.

Impacto: este factor es muy importante, en el momento de la instalación de todo el sistema de prevención se genera un ambiente de seguridad y confianza dentro de la organización, esto es un gancho para asegurar clientes.

Disponibilidad: los sistemas ofrecidos estarán disponibles en el menor tiempo posible para de esta manera asegurar el cliente con la atención inmediata.

Precio: los costos serán analizados para cobrar lo justo, que garantice competitividad en el mercado y con utilización de elementos de buena calidad.

Exhibición: se dispondrá de una sala para proyección de videos sobre el material ofrecido.

5.6.4.4 Relaciones Públicas

5.6.5 DEFINICION DEL SERVICIO

El servicio está definido desde el estudio del proyecto hasta la implementación de los accesorios de señalización y brindando capacitación permanente para cada tipo de actividad a desarrollar en la obra, de esta manera se refuerza a los directos implicados y se brindan nociones de ellos a los trabajadores que no están en esas actividades aumentando sus conocimientos generales

5.6.5.1 Servicio al cliente.

Está definido por:

1. Asesoría
2. Servicio

3. Economía
4. Resultados

6 ESTUDIO TECNICO

6.1 OBJETIVOS

6.1.1 General

Obtener una estadística de los procedimientos de seguridad realizados en los proyectos de construcción y demostrar las falencias donde haya lugar

6.1.2 Específicos

- Optimizar la utilización de los recursos en pro de la seguridad industrial en el campo de la construcción.
- Capacitar de manera grupal e individual al personal para sobre la autoprotección y la utilización de los medios tecnológicos

6.2 TAMAÑO DEL PROYECTO

El tamaño del proyecto tiene una proyección a largo plazo que al final debe ser de de gran proporción de tal manera que cubra las necesidades de varios proyectos de manera simultanea.

La capacidad inicial del proyecto esta presupuestada para atender tres obras de mediano tamaño es decir de unos 6 pisos cada una, a medida en que se desarrollen las actividades se podrá ampliar la cobertura.

6.3 LOCALIZACION DEL PROYECTO

6.3.1 Macro localización

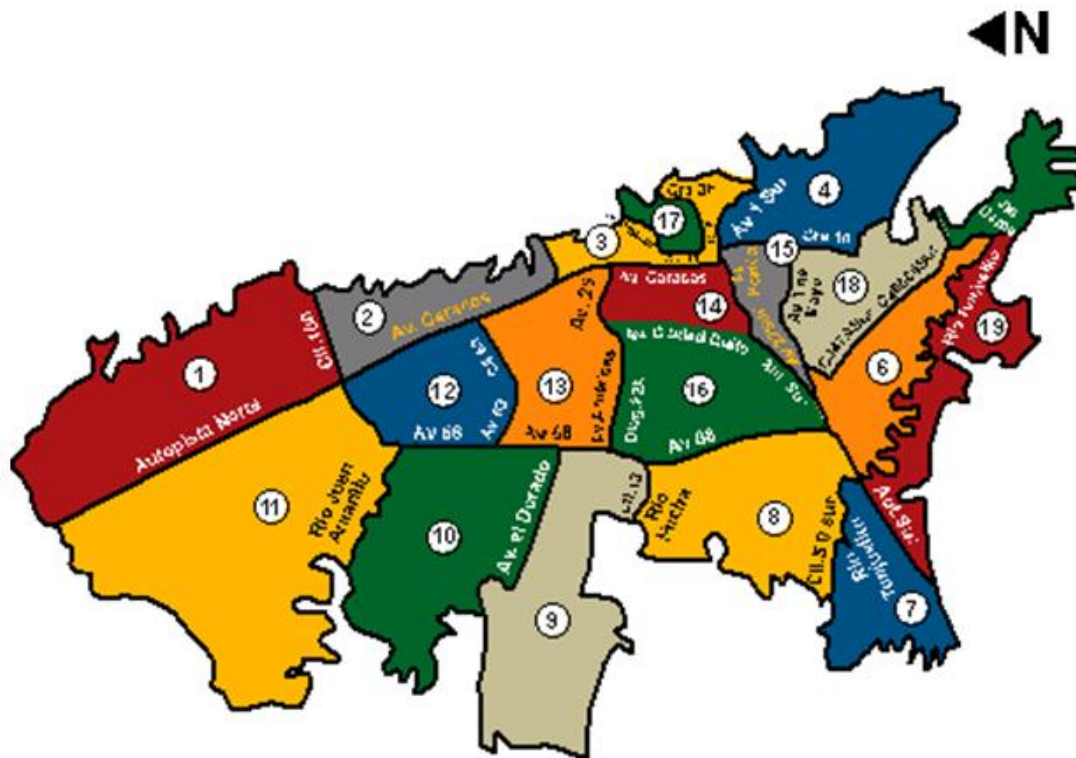
La localización será a nivel nacional teniendo como base las ciudades más representativas pero inicialmente en Bogotá. Y Cundinamarca.

Luego se analizaran las ciudades de acuerdo a su tamaño y crecimiento en infraestructura como Medellín, Bucaramanga, Barranquilla etc.



6.3.2 Micro localización

La micro localización estará representada en Bogotá y se cubrirá cada obra que se este trabajando y se tendrá una oficina base para hacer los trabajos y para programar los trabajos y actividades a realizar



6.3.3 Alternativas de localización y factores relevantes para la localización de la planta

Una de las alternativas de la localización puede ser:

- La obra donde se van a ejecutar los trabajos
- Local cerca del proyecto
- Planta propia

Es de suma importancia que todos los factores relevantes que intervienen en el proceso de localización de la planta queden debidamente establecidos y plasmados en el plan de producción. Así mismo, es conveniente que las modificaciones no afecten los nuevos procesos

Puede ser una de las obras en las que se este trabajando

6.3.4 Evaluación de alternativas

- La obra donde se van a ejecutar los trabajos
 - Es una de las mejores opciones debido a la cercanía con el proyecto y por que se pueden hacer las modificaciones de

inmediato además que se pueden ver nuevos procedimientos a realizar

- Local cerca del proyecto
 - Esta es buena opción pero se incurre en gastos adicionales como son el arrendamiento, servicios públicos, y transporte.
- Planta propia
 - Esta es la mejor porque se pueden dejar todos los procedimientos de manera permanente.

Evaluando las alternativas es hay dos opciones viables.

La mejor es trabajar directamente en el proyecto por el tema de ahorro en gastos logísticos y por cercanía con los problemas de seguridad

6.4 PROCESO DE PRODUCCIÓN

6.4.1 IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE INSUMOS

6.4.1.1 Insumos primarios

- Avisos de señalización
 - Los cuales están divididos en informativos y preventivos
- Pistolas de fijación
- Manilas de demarcación
 - Manilas de seguridad que sirven de línea de vida y las manilas tipo malla para prevención
- Cinturones de seguridad
 - Con certificación ICONTEC que garanticen su calidad y funcionamiento
- Video vean
 - Para las capacitaciones de seguridad, proyecciones de los eventos que causan accidentes entre otros
- Material informativo
 - Volantes, afiches, que contienen información aplicable a la prevención de accidentes.

6.4.1.2 Insumos secundarios

Distribución de material de seguridad como:

- Guantes
- Mascarillas
- Tapa oídos
- Monogafas

6.4.2 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO

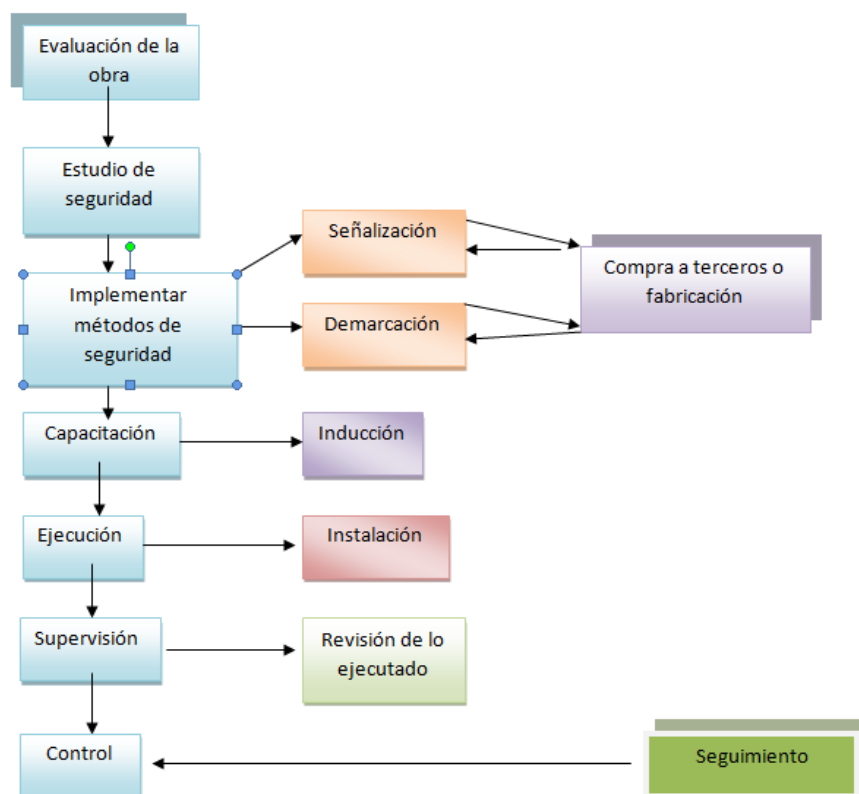
6.4.2.1 Diagrama de operaciones

Esta empresa no es de producción es una empresa de servicio de asesoría e implementación de seguridad industrial en la obras civiles.

Los diagramas de operaciones son herramientas indispensables en las empresas ya que definen un recorrido y determinan problemas que no se ven a simple vista como contra flujos, retrocesos. Para la representación gráfica de cualquier proceso se usan los diagramas, que sirven para observar los acontecimientos durante la totalidad de un trabajo cualquiera.

Para el desarrollo del siguiente trabajo que es el proceso de construcción de prototipo en madera, se elaboraron los diagramas de operaciones, de análisis del proceso y el diagrama de recorrido, aquellos diagramas, indican claramente la secuencia de eventos en orden cronológico desde los materiales en bruto hasta el empaque de productos terminados. Aquí se exponen todas las operaciones, inspecciones, tolerancias de tiempo y materiales que se van a utilizar en su proceso de fabricación

6.4.2.2 Diagrama de bloque



6.4.3 PRODUCTOS PRINCIPALES, SUBPRODUCTOS Y RESIDUOS

- Productos principales
 - Son todos los relacionados con la señalización y demarcación de obras civiles



- Subproductos
 - Suministro de elementos de protección personal
 - Cascos de seguridad con normas ICONTEC
 - Guantes de carnaza reforzados propios para las tareas de la construcción.
 - Guantes de caucho, propios para trabajos donde se tiene contacto con elementos químicos.
 - Botas de caucho y de cuero indispensables para realizar tareas en sitios secos y húmedos
 - Cinturones de seguridad de con eslinga requeridos para realizar trabajos en altura
 - Monogafas. Especiales para realizara trabajos delicados en los cuales se ponen en riesgo los ojos.
 - Extintores. Especiales para utilizar en eventos que tengan que ver con fuego de diferentes orígenes (combustibles, eléctricos entre otros)



6.4.4 EQUIPOS, INSTALACIONES Y PERSONAL REQUERIDO

- Equipos necesarios para la instalación de los elementos
- Pistola de fijación marca Hilti la cual esta diseñada para introducir anclajes a presión dentro del concreto brindando rigidez en la fijación de los elementos escogidos:



- Taladro percutor de $\frac{3}{4}$. El cual esta diseñado para hacer perforaciones de diámetros superiores a $\frac{1}{4}$ " hasta $\frac{5}{8}$ " con este elemento se hacen las fijaciones que requieren de mayor capacidad de carga o fuerza



- Anclajes de seguridad: son los encargados de hacer los trabajos de Fuerza y presión en el área a trabajar



- Manila de polipropileno: es la encargada de soportar el peso de los trabajadores y es la que se utilizara como línea de vida



- Residuos: el manejo de los residuos se hará de acuerdo a su clasificación por elementos(tóxicos, orgánicos, vidrios etc)



El material sobrante será reciclado

6.5 DISTRIBUCION DE PLANTA Y OBRAS FÍSICAS

6.5.1 DISTRIBUCION DE PLANTA

6.5.1.1 Tipo de proceso y características

El proceso para el trabajo de la empresa está determinado por las actividades a realizar puede ser:

1. Alistamiento de manilas para asegurar las áreas de trabajo, esto consiste en asegurar con anclajes expansivos en los muros o placas para que se puedan desarrollar las actividades en altura y de esta manera con la ayuda de un cinturón de seguridad (Arnes) asegurar al trabajador.
2. Demarcación de los pisos para identificarlos, demarcar las salidas de emergencia, rutas de evacuación, para lo cual se necesita de avisos y de un taladro industrial para hacer los anclajes necesarios.
3. Demarcar las zonas de vacios con manila y cinta de señalización para dar aviso a los trabajadores sobre las zonas de riesgo y delimitar las zonas de trabajo con las zonas de caída libre.

6.5.1.2 Áreas de la planta

Las áreas son:

- Pre ensamblaje de manilas
- Zona de almacenamiento de avisos de señalización
- Mesa para planeación de labores diarias
- Mesa con computador para almacenar información
- Cuarto vestier de los trabajadores

6.5.1.3 Plano de distribución



6.62. OBRAS FÍSICAS

Para este proyecto no necesitamos obra físicas fijas ya que los trabajos se realizaran directamente en el proyecto

7. ESTUDIO ADMINISTRATIVO

7.1 OBJETIVOS

7.1.1 General

El estudio administrativo determina la viabilidad el proyecto y la cantidad de materiales y personal necesarios para la realización de las actividades

7.1.2 Específicos

El estudio de las cantidades de dinero necesario para lograr los objetivos, el estudio y análisis del personal idóneo para la realización de estos trabajos, análisis de costos del material a utilizar y minimizar los desperdicios.

7.2 CONSTITUCION DE LA EMPRESA

CONSTITUCIÓN DE UNA EMPRESA UNIPERSONAL

En la ciudad de Zipaquirà a los 15 días del mes de Octubre de 2009, el suscrito Edgar Joaquín Ríos, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número 11.346.058, expedida en Zipaquirá, domiciliado en esta ciudad Zipaquirà y residenciado en Zipaquirà, quien para todos los efectos se denominará el constituyente o empresario, mediante el presente escrito manifiesto mi voluntad de constituir una empresa unipersonal, que se regulará conforme lo establecido en la ley y en los siguientes estatutos: ART.

1º. RAZON SOCIAL: La empresa que mediante este documento se constituye se denominará "Edgar Ríos E.U.". ART. 2º. DOMICILIO: El domicilio de la empresa será la ciudad de Zipaquirá, Departamento de Cundinamarca, pero podrá crear sucursales, agencias o dependencias en otros lugares del país o del exterior. ART. 3º. OBJETO: La empresa tendrá por objeto, el desarrollo de las siguientes actividades: Señalización de obras civiles, suministro de elementos de protección personal y aseguramientos para trabajos específicos en obras civiles ART. 4º. DURACION: La empresa durará por el término de dos (2) años contados desde la fecha del presente documento. ART. 5º. CAPITAL: El capital de la sociedad es la suma de Cinco millones de pesos m l (\$5.000.000), discriminado de la siguiente manera:

1. Maquinas y equipos \$ 2.000.000.00
2. Material para utilizar \$ 1.500.000.00
3. Efectivo \$ 1.500.000.00

ART. 6º. CUOTAS: El capital de la empresa se halla dividido en tres cuotas de un valor nominal de \$1.750.000 cada una, capital que se halla aportado en su totalidad. ART. 7º. RESPONSABILIDAD: La responsabilidad del suscrito, en calidad de constituyente de la empresa, se circunscribe al monto de los aportes que conforman el capital de la misma, sin perjuicio de que éste posteriormente sea aumentado con arreglo a las normas vigentes. ART. 8º. CESION DE CUOTAS: Las cuotas en que se representa el capital de la empresa, podrán ser cedidas total o parcialmente, en cuyo caso dicha cesión deberá constar por escrito con anotación en el respectivo registro mercantil. ART. 9º. ADMINISTRACION: La administración de la empresa estará en cabeza de un gerente, de libre nombramiento y remoción por parte del constituyente. El gerente tendrá un período de dos(2) años, sin perjuicio de que pueda ser reelegido indefinidamente o removido en cualquier tiempo. ART. 10º. FACULTADES DEL GERENTE: El gerente es el representante legal de la empresa, con facultades, por lo tanto, para ejecutar todos los actos y contratos acordes con la naturaleza de su encargo y que se relacionen directamente con el giro ordinario de los negocios de la empresa. En especial, el gerente tendrá las siguientes funciones: 1. Usar de la firma o razón social. 2. Designar los empleados que requiera el normal funcionamiento de la compañía y señalarles su remuneración. 3. Rendir cuentas de su gestión al constituyente, en la forma establecida en el artículo undécimo. 4. Constituir los apoderados judiciales necesidades para la defensa de los intereses sociales. PAR. El gerente requerirá autorización previa del Constituyente para la ejecución de todo acto o contrato que exceda de cinco (\$5.000.000.00). ART. 11º. RENDICION DE CUENTAS: El gerente deberá rendir a la Constituyente cuenta comprobada de su gestión al final de cada ejercicio, dentro del mes siguiente a la fecha en la cual se retire de su cargo y en cualquier momento en que el constituyente las exija. Para tal efecto, presentará los estados financieros que fueren pertinentes, junto con un informe de gestión. Las cuentas anuales de final de ejercicio deberán presentarse antes del 1º de abril de cada año. ART. 12º. DESIGNACION: Se

nombra como gerente a Edgar Joaquín Ríos, mayor y con domicilio en esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía número 11.346.058 expedida en Zipaquirá, quien ejercerá sus funciones y ostentarán el cargo hasta cuando se designe y efectúe el registro correspondiente de cualquier nuevo nombramiento. ART. 13º. RESERVA LEGAL: La empresa formará una reserva legal con el diez por ciento (10%) de las utilidades líquidas de cada ejercicio, hasta completar el cincuenta por ciento (50%) del capital. En caso de que este último porcentaje disminuyere por cualquier causa, la empresa deberá seguir apropiando el mismo diez por ciento (10%) de las utilidades líquidas de los ejercicios siguientes hasta cuando la reserva legal alcance nuevamente el límite fijado. PARAGRAFO. En caso de pérdidas, éstas se cubrirán con las reservas que se hayan constituido para ese fin y, en su defecto, con la reserva legal. ART. 14º. CAUSALES DE DISOLUCION: La empresa se disolverá por las siguientes causales: 1. Por voluntad del Constituyente. 2. Por vencimiento del término previsto, a menos que fuere prorrogado mediante documento inscrito en el registro mercantil antes de su expiración. 3. Por muerte del Constituyente. 4. Por imposibilidad de desarrollar las actividades previstas. 5. Por orden de autoridad competente. 6. Por pérdidas que reduzcan el patrimonio de la empresa en más del cincuenta por ciento. 7. Por la iniciación del trámite de liquidación obligatoria. ART. 15º. LIQUIDACION: Disuelta la empresa, se procederá de inmediato a su liquidación, en la forma indicada por la ley. En consecuencia, no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto y conservará su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la liquidación. El nombre de la empresa, una vez disuelta, se adicionará con la expresión “en liquidación”. Su omisión hará incurrir a los encargados de adelantar el proceso liquidatorio en las responsabilidades establecidas en la ley. PARAGRAFO PRIMERO: En los casos previstos en el Código de Comercio, podrá evitarse la disolución de la sociedad adoptando las modificaciones que sean del caso según la causal ocurrida, siempre y cuando se efectúen dentro de los seis (6) meses siguientes a la ocurrencia de la causal. PARAGRAFO SEGUNDO: La liquidación del patrimonio podrá hacerse por el empresario o por un liquidador o varios liquidadores nombrados por él. El nombramiento se inscribirá en el registro público de comercio. Sobre el particular, se seguirán las reglas previstas para la liquidación de las sociedades de responsabilidad limitada.

Firma:

C.C. N°de.....

7.3 VISION

Ser la empresa líder en Colombia, en cuanto al sector de la seguridad industrial, obteniendo reconocimiento tanto a nivel local como nacional de la

calidad de nuestros productos y servicios, para esto buscaremos exportar nuestros productos hacia países vecinos.

7.4 MISION

Fabricar y comercializar los productos de la gama de la seguridad industrial tales como el aseguramiento del personal que trabaja en alturas y la señalización optima de cada proyecto para contribuir al trabajo seguro y la disminución de la accidentalidad

7.5 POLITICA DE CALIDAD

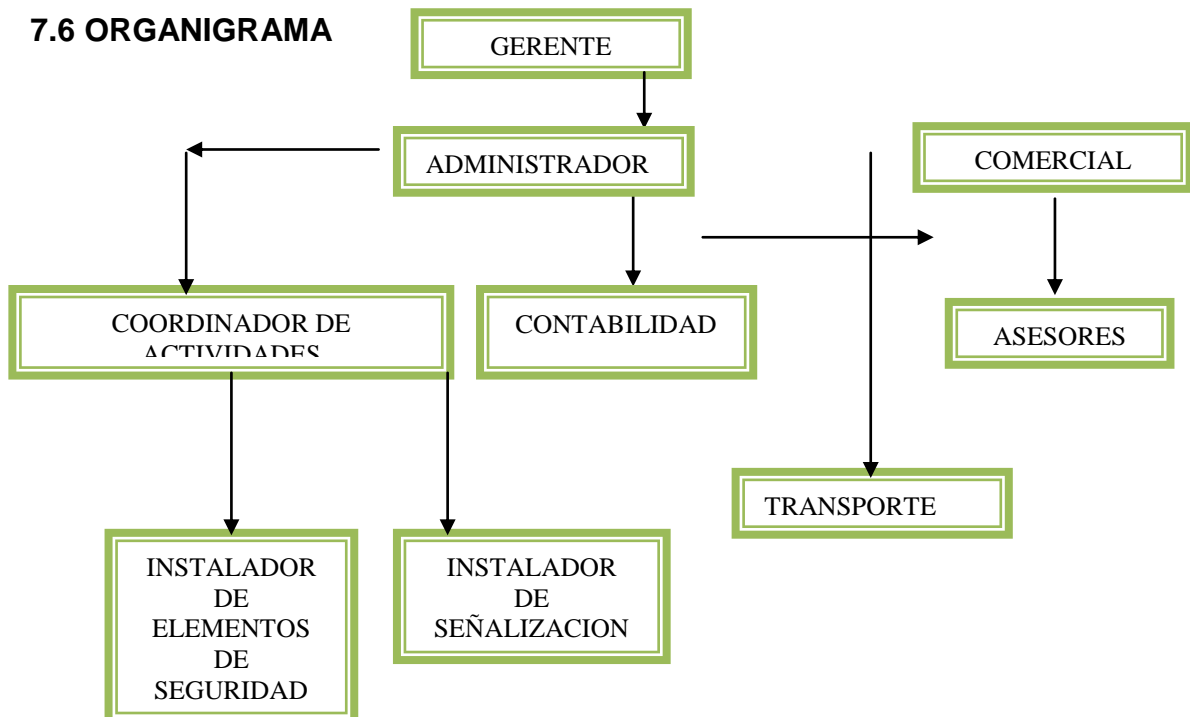
La calidad es tomada como la cultura que fundamenta el desarrollo de una actividad, como la necesidad de fabricar productos que cumplan con las Normas técnicas colombianas y las normas ISO 9000, brindando seguridad a sus clientes y usuarios , como requisito que genera la obligación de hacer las cosas bien desde la primera vez.

Basados en el fortalecimiento y desarrollo integral de la organización, la gerencia ha definido la siguiente política de calidad:

"Somos una empresa comprometida en producir servicios de calidad en beneficio de nuestros clientes".

Para asegurar que la política de calidad sea conocida y entendida por los empleados a todo nivel de la organización, el coordinador de actividades realiza talleres en equipos de trabajo y para su mantenimiento se publica en todas las áreas de la empresa.

7.6 ORGANIGRAMA



7.6.1 Manual de Funciones

NOMBRE DEL CARGO: Inspector Auxiliar de Seguridad Industrial IASI	DEPARTAMENTO: Construcciones
CARGO JEFE INMEDIATO: DIRO	CARGOS SUPERVISADOS:

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
<ol style="list-style-type: none">1. Revisión de afiliación a EPS, ARP, AFP, de todo el personal incluyendo obreros y contratistas de la obra.2. Revisar que el contratista esté al día con los pagos de Seguridad Social de sus empleados.3. Conocer las normas de seguridad industrial en el área de contracción de obras civiles4. Autorización de ingreso del personal que cuenta con todo los requisitos de Seguridad social, e industrial, así mismo el no ingreso de quien no los cumpla.5. Programar charlas de inducción y seguridad Industrial.6. Identificar factores de riesgos presentes en la obra y ejecutar planes o programas previstos para la Prevención de accidentes7. Reconocer la estructura y las funciones del comité de emergencias y los grupos de apoyo.8. Diseñar y ejecutar el plan de evacuación acorde con las necesidades específicas de la obra.9. Verificar el uso adecuado de los elementos de protección personal de acuerdo con el oficio y el factor de riesgo asociado a éste de todo el personal de la obra.10. Diseñar material de apoyo para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos profesionales.11. Participar y ejecutar las actividades necesarias para el cumplimiento del sistema de gestión de la calidad establecido en la empresa y responder por las actividades que le fueron asignadas en los procedimientos, guías o instructivos establecidos.12. Participar en las actividades tendientes al cumplimiento de la misión, visión, principios y valores organizacionales.13. Desarrollar cualquier otra responsabilidad que le sea asignada por su jefe inmediato.

PERFIL DEL CARGO							
EDUCACION:							
<i>Primaria</i>	<i>Secundaria</i>	<i>Técnico</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Profesional</i>	<i>Postgrado</i>		
	X						
FORMACION:							
Curso de Seguridad Industrial							
EXPERIENCIA:							
6 meses en cargos similares							
HABILIDADES	APLICA			NO APLICA			
1. Comunicación efectiva	X						
2. Actitud de servicio	X						
3. Trabajo en equipo	X						
4. Liderazgo	X						
5. Orientación al logro (Espíritu emprendedor)	X						
6. Capacidad de Negociación				X			
7. Habilidad para resolver problemas	X						
8. Creatividad e Innovación	X						
9. Sociabilidad	X						
10. Atención al detalle	X						
OTROS: N.A.							

7.6.2 Contrato de Trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO
INFERIOR A UN AÑO

NOMBRE DEL EMPLEADOR
DOMICILIO DEL EMPLEADOR

NOMBRE DEL TRABAJADOR
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR

OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR

SALARIO

FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES

LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA.—EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga:

a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes,

b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.

SEGUNDA—Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA.—En relación con la actividad propia del trabajador, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo trabajador así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas.
- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- Cuidar permanentemente los intereses de la empresa.

- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.
- Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa a las cuales hubiere sido citado.
- Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa.
- Avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

CUARTA.—EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO.—Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario.

QUINTA.—Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

SEXTA.—EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo

hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

SÉPTIMA.—Las partes acuerdan un período de prueba de ... días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes, se entenderá, que no hay nuevo período de prueba. Durante este período tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier momento, en forma unilateral, de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

OCTAVA.—La duración del presente contrato es la establecida en este documento. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado. Para todos los efectos, este contrato podrá prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

NOVENA.—Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

DÉCIMA.—Las invenciones o descubrimientos realizados por EL TRABAJADOR contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor.

En cualquier otro caso el invento pertenece al TRABAJADOR, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual EL TRABAJADOR, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.

UNDÉCIMA.—Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

DUODÉCIMA.—Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre EMPLEADORES y TRABAJADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

DÉCIMO TERCERA.—El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. Para constancia se firma en (dos o más) ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

EMPLEADOR

.....

C.C. No. de

TRABAJADOR

.
.....

C.C. No. de

TESTIGO

.....

C.C. No. de

En a los días del mes de de

7.6.3 Medidas de seguridad (Reglamento de Higiene y seguridad)

MODELO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

CAPITULO 1

Sometimiento

Art. 1o.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa..... domiciliada en..... y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Sus trabajadores son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales.

Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Los usuarios de la empresa sólo podrán contratar con ésta en los siguientes casos:

1o. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.

2o Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad

3o Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías los penados estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios con las que tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio.

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios, deberán:

1º. Constar por escrito;

2o. Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos;

3o. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión;

4o. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La presente empresa no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga.

CAPITULO II

Condiciones y admisión

Art., 2o.- Quién aspire a tener un puesto en la empresa, ya sea como trabajador de planta o misión debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Certificados del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

b) Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.

c) Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohibiéndose el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

Art. 3o.- La empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos lo. y 2o del artículo 342 del mismo Código y en ningún caso aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3o del artículo último.

CAPITULO III

Contrato de aprendizaje

Art. 4o.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, y cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

Art. 5o.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 6o.- El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1o Nombre de la empresa o empleador;

2o Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;

3o Oficio que es materia del aprendizaje. programa respectivo y duración del contrato,

4o Obligación del empleador. y del aprendiz y derechos de éste y aquel;

5o Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;

6o Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;

7o. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,

8o. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Art. 7o.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Art. 8o.- Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

Art. 9º.- Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

1o. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y

2o Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Art., 10.- Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1o Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.

2o. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y

3o. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Art. 11.- En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez(10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

Art. 12.- El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo. alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio

Art. 13.- El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

lo. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2o. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

3o. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPITULO IV

Periodo de prueba

Art. 14.- La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Art. 15.- El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Art. 16.- El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Art. 17.- El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuarse al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO V

Trabajadores accidentales o transitorios

Art. 18.- No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, lo que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO VI

Horario de trabajo

Art. 19.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores de planta, son las que ha continuación se expresan así:

En la mañana.....

En la tarde.....

Períodos de descanso.....

Parágrafo 1o.- Los días laborales son:

Parágrafo 2º.- El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el de las empresas en las cuales estén laborando.

Parágrafo 3o.- En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen

exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Parágrafo 4o - Jornada especial- En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la empresa sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un 1 día de descanso remunerado.

Parágrafo- El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Para implantar la jornada ante dicha el empleador deberá obtener la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO VII

Las horas extras y trabajo nocturno

Art. 20.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160 C.S.T. modificado por la Ley 789 de 2002, art. 25).

Art. 21.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Art. 22.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste: siempre que la empresa en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

Art. 23.- Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2o. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3o. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4o. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Art. 24.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

Parágrafo.- La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Art. 25.- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este Reglamento.

Parágrafo.- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorios

Art. 26.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1o. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2o. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3o. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo 1o.- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique a prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 2o.- labores agropecuarias.- Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

Aviso sobre trabajo dominical, Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Art. 27.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 26 de este reglamento. Tiene una duración mínima de 24 horas.

Art. 28.- Cuando por motivo de fiesta no determinado en el artículo 177 del C.S.T. la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para a suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral, Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO IX

Vacaciones remuneradas

Art. 29.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

Art. 30.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con Quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

Art. 31.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Art. 32.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplida en servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Art. 33.- lo. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2o. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3o La acumulación puede ser hasta por Cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.

Art. 34.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Art. 35.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

Parágrafo- En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPITULO X

Permisos

Art. 36.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones.

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente. el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

CAPITULO XI

Salario mínimo, convencional, lugar días horas de pago y periodos que lo regulan

Art. 37.- Formas y libertad de estipulación.

1o El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y faltos arbitrales.

2o. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie: y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3o. Este salario no estará exento de las cotizaciones a seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4o. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Art. 38.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, el estipulado con períodos mayores.

Art. 39.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese.

Períodos

Art. 40.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1o. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2o. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuar- se junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

Art. 41.- Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma

actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación,

Parágrafo Transitorio.- Los contratos de los trabajadores en misión vinculados a las empresas de servicios temporales con anterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990. serán reajustados en un plazo de doce (12) meses de conformidad con lo expresado en este artículo.

CAPITULO XII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

Art. 42.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales en donde aquellos se hallen inscritos.

Art. 43.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al administrador de a empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse, Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Art. 44.- Los trabajadores deben someterse a as instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a tos exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Art., 45.- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o sí debe ser retirado definitivamente.

Art. 46.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitarlos accidentes de trabajo.

Art. 47.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Art. 48.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador o comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Administrador de la empresa o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Art. 49.- La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Art. 50.- De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió nombre de los testigos especiales, silos hubiere, y forma sintética de que pueden declarar.

Art. 51.- En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 52.- La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en

cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderá estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

CAPITULO XIII

Prescripciones de orden

Art. 53.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo,
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores,
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa,
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible,
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde desee desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Parágrafo.- Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal a la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentaciones gratuitas, ni hacer dádivas.

CAPITULO XIV

Orden jerárquico

Art. 54.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

.....
.....
.....

CAPITULO XV

Labores prohibidas para mujeres y menores

Art. 55.- Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la ceruza, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Tampoco pueden ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia: la mujer cualquiera sea su edad, no puede trabajar e el lapso comprendido de las 1000 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase,
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.
- c) El transporte de personas o mercancías por carreteras, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendí dala manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.

Parágrafo.- Trabajos prohibidos para menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud integridad física. Los Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2o Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3o. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4o. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

- 5o. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 6o. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7o. Trabajos submarinos.
- 8o Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9o Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 10 Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11 Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- 12 Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja, y en presa pesada de metales.
- 14, Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15 Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos. Pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica,
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21 Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22 Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de

Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados, Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XVI

Obligaciones especiales para la empresa y trabajadores

Art. 56.- Son obligaciones especiales de la empresa:

1o Poner a disposición de los trabajadores. salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2o Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3o. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4o, Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5o. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6o Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.

7o. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico, se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8o. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente, En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9o. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10 Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12 Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13 Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación afiliarse al Instituto de Seguros Sociales o entidad similar a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

Art. 57.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1o. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2o. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3o Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural. los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes,

4o. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5o. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6o. Prestar la mayor colaboración posible en caso de siniestro u riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7o. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8o. Registrar en las oficinas de a empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

CAPITULO XVII

Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores

Art. 58.- Se prohíbe a la empresa:

1o. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones u compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2o. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3o. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4o. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5o. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6o. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7o. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8o. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienda a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9o. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Art. 59.- Se prohíbe a los trabajadores:

1o. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2o. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

3o. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4o. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5o. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6o. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otras clase de propaganda en los lugares de trabajo

7o. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8o. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado

CAPITULO XVIII

Escala de fallas y sanciones disciplinarias

Art. 60.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

Art. 61.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día: por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez. suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses

Parágrafo.- La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte el salario de un día.

Art. 62.- Las multas que se prevén sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, no pueden exceder de la quinta 1/5 parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para

dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

Art. 63.- Constituyen fallas graves:

- a) El retardo hasta de minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por..... vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN

De las sanciones disciplinarias

Art. 64.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

Art. 65.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo

CAPITULO XIX

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Art. 66.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Art. 67.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo- En la empresa existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XX

Publicaciones

Art. 68.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en

el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Sí hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXI

Vigencia

Art. 69.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXII

Disposiciones penales

Art. 70.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIII

Cláusulas ineficaces

Art. 71.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CIUDAD

.....

DIRECCION

.....

DEPARTAMENTO

.....

FECHA

.....

FIRMA Y SELLO

.....

7.6 CULTURA ORGANIZACIONAL

Nuestra cultura esta basada en la aplicación de todas las normas de seguridad, las cuales hacen parte de una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias, además se debe llegar al punto de no tener la necesidad de estar presionando a los trabajadores para su propio cuidado que sea una cultura y se aplique en cualquier lugar del país.

7.6.1 Valores

- Responsabilidad social: Trabajamos permanentemente para contribuir al desarrollo cultural, social y educativo de la ciudad, generando una cultura de auto cuidado.
- Equidad: Desarrollamos y ofrecemos servicios y programas para la comunidad sin discriminación alguna, favoreciendo la inclusión social y el respeto a la diversidad.
- Honestidad: Actuamos con transparencia y efectividad en beneficio de la entidad y de la sociedad.
- Credibilidad: Mediante la calidad de nuestra labor generamos confianza en nuestros usuarios logrando fidelización y compromiso con nuestra empresa.

7.6.2 Políticas institucionales

Dada la definición de la Visión, la Misión, podemos declarar las siguientes políticas:

- Educar con pertinencia, para ofrecer a los trabajadores un buen nivel de conocimiento de sus labores y los de la seguridad industrial
- Distribuir elementos de la mejor calidad para asegurar la durabilidad y funcionalidad de los mismos
- Generar ambientes de seguridad mediante los aseguramientos físicos de los elementos a utilizar
- Brindar capacitaciones puntuales sobre todos los trabajos a realizar sin discriminar los riesgos de cada labor
- Hacer énfasis en la colaboración entre compañeros para que se encuentre apoyo dentro de la empresa (entre trabajadores) y el ambiente sea mas agradable

8. ESTUDIO FINANCIERO

8.1 OBJETIVOS

8.1.1 General

Los estudios financieros se basan en el monto real de inversión los cuales son el pilar de la vida del negocio, y determinan la calidad del material y la cantidad de ejecución de los trabajos programados

8.1.2 Específicos

La financiación de la empresa contempla todos los ítems que están relacionados con la producción, instalación, asesorías, instalaciones locativas y nominas respectivas con lo cual se puede desarrollar plenamente el funcionamiento de la empresa

8.2 DETERMINACION DE COSTOS (HOJA DE CÁLCULO ANEXA)

8.2.1 Costos de Producción

8.2.2 Gastos de administración

8.2.3 Costos de venta y distribución

8.3 INVERSION INICIAL TOTAL FIJA Y DIFERIDA

8.4 CRONOGRAMA DE INVERSIONES

8.5 TABLA DE DEPRECIACIÓN Y ARMOTIZACION

8.6 CAPITAL DE TRABAJO

8.7 PUNTO DE EQUILIBRIO

8.8 TMAR

8.9 FINANCIAMIENTO DE LA EMPRESA

8.9.1 Fuentes primarias

8.9.2 Fuentes secundarias

8.10 ESTADO DE RESULTADOS

8.10.1 Sin financiamiento

8.10.2 Con financiamiento

- 8.11 BALANCE GENERAL
- 8.12 EVALUACION FINANCIERA
 - 8.12.1 CALCULO DEL VPN
 - 8.12.1.1 Sin Financiamiento
 - 8.12.1.2 Con Financiamiento
 - 8.12.2 CALCULO DE LA TIR
 - 8.12.2.1 Sin Financiamiento
 - 8.12.2.2 Con Financiamiento
 - 8.12.3 CALCULO DE LAS RAZONES FINANCIERAS
 - 8.12.4 ANALISIS DE SENSIBILIDAD
 - 8.12.5 RELACION BENEFICIO COSTO
- 8.13 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO FINANCIERO

9. CONCLUSIONES

La incursión en el mundo del funcionamiento de una empresa de seguridad industrial deja ver con claridad que hay que aplicar todos los procedimientos necesarios y requeridos por la ley, además se necesita una buena optimización de los recursos para lograr las metas fijadas y hacer que la empresa surja y prospere en el medio empresarial. Podemos ver que uno de los objetivos es el de preservar la vida del hombre y de colaborar con el desarrollo de la industria de manera segura.

El tema de la seguridad en el sitio de trabajo debe ser tratada con mucha responsabilidad ya que de esto depende el desarrollo óptimo de las empresas y también depende del bienestar físico y psicológico de los empleados, también es una buena forma para culturizar el medio de la construcción que es uno de los trabajos más golpeados por la accidentalidad.

A nivel mundial la seguridad es uno de los objetivos de las empresas ya que de esto depende el progreso de la misma así como de la región y país donde se encuentre ubicado, el factor de cero accidentes da un estatus alto al momento de ser calificado ya que esto refleja la responsabilidad y compromiso con la calidad.

ANEXO 1. MARCO LEGAL

La construcción esta regida por normas como la que cito a continuación (cortado y pegado de una página de Internet)

Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial Decreto 1272 16-04-2009

Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 564 de 2006 y se dictan disposiciones para la optimización del trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y los artículos 99 y 101 de la Ley 388 de 1997,

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE AMBIENTE, VIVIENDA Y DESARROLLO TERRITORIAL

DECRETO NÚMERO 1 Z 7'2 1 6 ABR2009 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 564 de 2006 y se dictan disposiciones para la optimización del trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y los artículos 99 y 101 de la Ley 388 de 1997,

DECRETA:

Artículo 1. Adiciónese el Decreto 564 de 2006 con el siguiente artículo, el cual quedará inserto como artículo 15-A:

"Artículo 15-A. Sistema de categorización para el trámite de estudio y expedición de licencias de construcción en función de su complejidad. Con el propósito de optimizar y agilizar el trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades, los curadores urbanos de los municipios y distritos con población superior a los 500.000 habitantes, implementarán el sistema de categorización para el trámite de estudio y expedición de licencias de construcción y sus modalidades en función de la complejidad del proyecto objeto de solicitud, el cual se fundamenta exclusivamente en las siguientes variables:

"1. Área de construcción o área construida del proyecto, entendida como la parte a edificar y/o edificada a intervenir y que corresponde a la suma de las superficies de los pisos, excluyendo azoteas y áreas sin cubrir o techar.

"2. Requisitos generales de diseño estructural y construcción sismo resistente, en concordancia con el Código para Construcciones Sismo Resistentes (NSR-98) o las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

"En ningún caso podrán incluirse variables diferentes a las contempladas en el presente artículo.

DECRETO NÚMERO DE Hoja No. 2

"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 564 de 2006 y se dictan disposiciones para la optimización del trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades"

"Parágrafo. Para los efectos del presente artículo, el sistema de categorización del trámite de estudio y expedición de licencias de construcción en función de su complejidad se define como el conjunto de variables que aplicadas a una actuación de expedición de una licencia de construcción, establece el mayor o menor grado de dificultad para su estudio."

Artículo 2. Adiciónese el Decreto 564 de 2006 con el siguiente artículo el cual quedará inserto como artículo 15-B:

"Artículo 15-B. Categorías. Para efectos de lo previsto en el artículo 15-A del presente decreto, todas las solicitudes de licencias de construcción y sus modalidades se clasificarán de acuerdo con las siguientes categorías de complejidad:

"1. Categoría IV: Alta Complejidad. Se incluyen dentro de esta categoría las solicitudes de licencia de construcción que cumplan con las siguientes condiciones:

"a) Área de construcción mayor a 5.000 metros cuadrados.

"b) Características estructurales diferentes a lo dispuesto en el Título E del Código para Construcciones Sismo Resistentes (NSR-98) o las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

"2. Categoría 111: Media-Alta Complejidad. Se incluyen dentro de esta categoría las solicitudes de licencia de construcción que cumplan con las siguientes condiciones:

"a) Área de construcción superior a 2000 metros cuadrados y hasta 5000 metros cuadrados.

"b) Características estructurales diferentes a lo dispuesto en el Título E del Código para Construcciones Sismo Resistentes (NSR-98) o las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

"3. Categoría 11: Medía Complejidad. Se incluyen dentro de esta categoría las solicitudes de licencia de construcción que cumplan con las siguientes condiciones:

"a) Área de construcción entre 500 y 2000 metros cuadrados.

"b) Características estructurales de conformidad con lo dispuesto en el Título E del

Código para Construcciones Sismo Resistentes (NSR-98) o las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

"4. Categoría 1: Baja Complejidad. Se incluyen dentro de esta categoría las solicitudes de licencia de construcción que cumplan con las siguientes condiciones:

"a) Área de construcción menor a 500 metros cuadrados.

"b) Características estructurales de conformidad con lo dispuesto en el Título E de del Código para Construcciones Sismo Resistentes (NSR-98) o las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan."

"Parágrafo 1. Cuando el proyecto objeto de solicitud reúna variables que lo clasifiquen en varias de las categorías, será categorizado en aquella que sea de mayor complejidad.

DECRETO NÚMERO DE Hoja No, 3

"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 564 de 2006 y se dictan disposiciones para la optimización del trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades"

"Parágrafo 2. De acuerdo con esta categorización, los curadores urbanos procederán a realizar la revisión técnica, jurídica, estructural, urbanística y

arquitectónica de los proyectos objeto de solicitud, en los términos del presente decreto, dentro de los plazos indicativos de que trata el artículo 28-A del mismo."

Artículo 3. El párrafo 1 del artículo 14 del Decreto 564 de 2006 quedará así:

"Párrafo 1. Se entenderá que una solicitud está radicada en legal y debida forma si a la fecha de radicación se allegan la totalidad de los documentos exigidos en el presente decreto, aún cuando estén sujetos a posteriores correcciones.

"Adicionalmente, y tratándose de solicitudes de licencias de construcción y sus modalidades en municipios y distritos con población superior a los 500.000 habitantes, al momento de la radicación, la respectiva curaduría deberá verificar que los documentos que acompañan la solicitud contienen la información básica que se señale en el Formato de Revisión e Información de Proyectos, en los términos establecidos por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

Artículo 4. El artículo 18 del Decreto 564 de 2006 quedará así:

"Artículo 18. Documentos. Toda solicitud de licencia urbanística deberá acompañarse de los siguientes documentos:

"1. Copia del certificado de libertad y tradición del inmueble o inmuebles objeto de la solicitud, cuya fecha de expedición no sea superior a un mes antes de la fecha de la solicitud.

"2. El formulario único nacional para la solicitud de licencias adoptado mediante la

Resolución 0984 de 2005 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial o la norma que la adicione, modifique o sustituya, debidamente diligenciado por el solicitante.

"3. Copia del documento de identidad del solicitante cuando se trate de personas naturales o certificado de existencia y representación legal, cuya fecha de expedición no sea superior a un mes, cuando se trate de personas jurídicas.

"4. Poder debidamente otorgado, cuando se actúe mediante apoderado o mandatario.

"5. Copia del documento que acredite el pago o declaración privada con pago del impuesto predial de los últimos cinco años en relación con el inmueble o inmuebles objeto de la solicitud, donde figure la nomenclatura alfanumérica o identificación del predio. "En los casos donde exista un acuerdo de pago, se requerirá constancia de la Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces, estableciendo que el interesado se encuentra dando cumplimiento al mismo.

"6. Plano de localización e identificación del predio o predios objeto de la solicitud.

"7. La relación de la dirección de los predios colindantes al proyecto objeto de la solicitud. Se entiende por predios colindantes aquellos que tienen un lindero en común con el inmueble o inmuebles objeto de solicitud de licencia.

DECRETO NÚMERO DE Hoja No. 4

"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 564 de 2006 y se dictan disposiciones para la optimización del trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades'

"8. En el evento en que el proyecto sometido a consideración tenga por objeto el desarrollo de programas de vivienda de interés social, el titular de la licencia así lo manifestará bajo la gravedad de juramento y de ello se dejará constancia en el acto administrativo que resuelva la solicitud de licencia.

"Parágrafo. En las ciudades de más de 500.000 habitantes, en donde existan medios tecnológicos disponibles de consulta virtual o flujos de información electrónica, las curadurías urbanas estarán en la obligación de verificar por estos mismos medios, al momento de la radicación de la solicitud, la información pertinente contenida en los documentos de que tratan los numerales 1, 3, 5 Y6 del presente artículo. Esta consulta de verificación sustituye la presentación del documento a cargo del solicitante de la licencia, salvo que la información correspondiente no se encuentre disponible por medios electrónicos.

Artículo 5. Adiciónese el Decreto 564 de 2006 con el siguiente artículo el cual quedará inserto como artículo 28-A:

"Artículo 28-A. Plazos indicativos para pronunciarse sobre la solicitud de licencias de construcción. En los municipios y distritos con población superior a los 500.000 habitantes, una vez se adopte por los curadores urbanos el sistema de categorización de que trata el artículo 15-A del presente decreto, se tendrán en cuenta los siguientes plazos indicativos para pronunciarse sobre las solicitudes de las licencias de construcción:

"1. Categoría IV Alta Complejidad: cuarenta y cinco (45) días contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud en legal y debida forma.

"2. Categoría 111 Media-Alta Complejidad: treinta y cinco (35) días contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud en legal y debida forma.

"3. Categoría 11 Media Complejidad: veinticinco (25) días contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud en legal y debida forma.

"4. Categoría I Baja Complejidad: veinte (20) días contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud en legal y debida forma.

"Estos plazos son de carácter indicativo y se tendrán en cuenta para la evaluación anual sobre la calidad del servicio a cargo del curador urbano, de conformidad con lo previsto en el artículo 90-A del presente decreto. En todo caso, y de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del presente decreto, cuando no sea posible cumplir con los . \\ plazos previstos en este artículo, los curadores urbanos podrán disponer de los cuarenta y cinco (45) días hábiles y la prórroga de que trata el artículo 99 numeral 3 de la Ley 388 de 1997 para expedir el correspondiente acto administrativo. "Parágrafo. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 90-A del presente decreto, los curadores urbanos deberán presentar un informe trimestral a las alcaldías municipales y distritales o a las entidades que éstas designen, en el que reporten la fecha de radicación en legal y debida forma de las solicitudes de licencias de construcción y sus modalidades señalando la categoría de

complejidad a la que pertenece cada una y la fecha en que se resolvió o desistió la solicitud, con el fin de verificar el cumplimiento de los plazos indicativos de que trata este artículo."

Artículo 6. El párrafo del artículo 36 del Decreto 564 de 2006 quedará así:
DECRETO NÚMERO DE Hoja No. 5

"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 564 de 2006 y se dictan disposiciones para la optimización del trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades"

"Párrafo. Los recursos de reposición y apelación deberán presentarse en los términos previstos en el Código Contencioso Administrativo y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 9a de 1989. Transcurrido un plazo de dos (2) meses contados a partir de la interposición del recurso sin que se haya notificado decisión expresa sobre ellos, se entenderá que la decisión es negativa y quedará en firme el acto recurrido. Pasado dicho término no se podrá resolver el recurso interpuesto e incurrirá en causal de mala conducta el funcionario moroso." Artículo 7. Adiciónese el Decreto 564 de 2006 con el siguiente artículo, el cual quedará inserto como artículo 90-A:

"Artículo 90-A. Evaluación anual del servicio en los municipios y distritos con sistema de categorización de trámites por complejidad. Para efectos de la calificación de los curadores urbanos en los municipios y distritos con población superior a los 500.000 habitantes, sólo se tendrán en cuenta los siguientes factores de evaluación anual del servicio, una vez se haya implementado el sistema de categorización de que tratan los artículos 15-A y 15-B del presente decreto:

"1. La calidad de prestación del servicio medida en términos de percepción de los usuarios, cumplimiento del término legal para la expedición de licencias, la capacidad instalada para la atención de quejas e infraestructura para información y servicios en línea. Hasta 300 puntos así: 300 cuando sea excelente, 225 cuando sea bueno, 150 cuando sea aceptable, 75 cuando sea deficiente y Ocuando sea muy deficiente.

"2. Sistemas de archivos de conformidad con lo dispuesto en la en la Ley 594 de 2000 o la norma que la adicione, modifique o sustituya y su reglamento. Hasta 200 puntos así: 200 cuando sea excelente, 150 cuando sea bueno, 100 cuando sea aceptable, 50 cuando sea deficiente y Ocuando sea muy deficiente. "3. Sistemas de transmisión de datos y la entrega de información a las entidades municipales o distritales de planeación. Hasta 200 puntos así: 200 cuando sea excelente, 150 cuando sea bueno, 100 cuando sea aceptable, 50 cuando sea deficiente y Ocuando sea muy deficiente.

"4. El cumplimiento oportuno de las obligaciones del curador urbano frente a la administración municipal y distrital. Hasta 100 puntos así: 100 cuando sea excelente, 75 cuando sea bueno, 50 cuando sea aceptable, 25 cuando sea deficiente y Ocuando sea muy deficiente.

"5. Bonificación. Cuando el cumplimiento de los plazos indicativos de que trata el artículo 28-A del presente decreto, para pronunciarse sobre las

solicitudes de licencias de construcción y sus modalidades cubra entre un 70% y 100% de las solicitudes radicadas en legal y debida forma durante el período de evaluación, se otorgarán 100 puntos adicionales; cuando cubra entre un 40% y un 69%, sólo se otorgarán 50 puntos adicionales, sin que en ningún caso, la evaluación anual del servicio pueda superar los 800 puntos.

"Para el cálculo del cumplimiento de los plazos indicativos para pronunciarse sobre las solicitudes de licencia, no se tendrán en cuenta los desistimientos.

DECRETO NÚMERO DE Hoja No. 6

"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 564 de 2006 y se dictan disposiciones para la optimización del trámite de expedición de licencias de construcción y sus modalidades"

"Parágrafo 1. Los alcaldes municipales y distritales establecerán las condiciones y parámetros de los factores para la evaluación anual del servicio, los cuales deberán satisfacer los requisitos de objetividad, transparencia, imparcialidad e integridad.

"Parágrafo 2. El acto administrativo que contiene los resultados de la evaluación anual deberá ser notificado al curador evaluado. Contra este acto procederá únicamente el recurso de reposición.

"Parágrafo 3. Los procesos de evaluación anual del servicio, que se hubieren iniciado antes de que se haya implementado el sistema de categorización de que tratan los artículos 15-A y 15-B del presente decreto, se regirán por las normas y condiciones vigentes al momento de su convocatoria."

Artículo 8. Los curadores urbanos de los municipios y distritos con población superior a los 500.000 habitantes deberán implementar el sistema de categorización de que tratan los artículos 15-A y 15-B del Decreto 564 de 2006 dentro de los dieciocho meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto.

Artículo 9. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, adiciona el Decreto 564 de 2006, modifica el parágrafo 1 del artículo 14, el parágrafo del artículo 36 y el artículo 18 del Decreto 564 de 2006, deroga el decreto 1233 de 2009 y todas las normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 16 ABR 2009

MIGUE ESTEBAN PEÑALOZA BA RIENTOS

Alto Consejero Presidencial para la competitividad y las Regiones del Departamento

Administrativo de la Presidencia de la República, encargado de las funciones del

Despacho del Ministro de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial

Anexo 2

ENCUESTA SOBRE LA UTILIZACION DE LA SEÑALIZACION EN OBRA Y LA UTILIZACION DE LOS ELEMENTOS DE SEGURIDAD Y PROTECCION PERSONAL

Con el fin de identificar y cuantificar la utilización de los elementos de protección personal en las obras de construcción, agradecemos su colaboración y tiempo requerido para responder las siguientes preguntas, procurando que las respuestas privilegien la realidad docente sobre los documentos teóricos. Si requiere más espacio por favor anexar las hojas que necesite en sus respuestas.

1. ¿Su obra cumple con la utilización de elementos de protección personal?

1. SI _____
2. NO _____

2. ¿De los elementos de protección personal cual es el que más causa utiliza su obra?

1. Casco _____ Guantes de carnaza _____ guantes de caucho _____ Protector auditivo _____

3. ¿Sabe usted cual es el rendimiento o duración de cada elemento de protección personal utilizado?

1. SI _____
2. NO _____

4. ¿Qué estudios o seguimientos se practica para la revisión de utilización de elementos de protección personal?

1. Hojas de chequeo _____ control en recorridos de obra _____ no se lleva ninguno _____

5. Según su criterio, porque algunos los trabajadores no utilizan los elementos de protección personal?

1. La mayoría no están acostumbrados _____
2. Falta de capacitación _____

- 3. Falta de control _____
- 4. No es importante _____
- 5. otra _____

6. Según su criterio, cuál cree que es la causa de la mayoría de accidentes laborales?

- 1. Falta de instrucción _____
- 2. Falta de experiencia _____
- 3. Falta de señalización _____
- 4. Desconcentración del trabajador _____

7. ¿Está usted informado sobre la señalización obligatoria que se debe utilizar en los proyectos?

- 1. SI _____
- 2. NO _____
- 3. ALGUNAS _____

8. ¿Cómo cree usted que debe ser el tipo de señalización de una obra?

- 1. Muy vistosa _____
- 2. Poco vistosa _____
- 3. No es importante _____

9. ¿Cuál cree que debería ser el tamaño de los avisos informativos en la obra?

Grande (35*50) Mediano (25*35) Pequeño (15*25)

- 1. Grande _____
- 2. Mediano _____
- 3. Pequeño _____

10. ¿Cree usted que deben existir líderes en seguridad que apoyen las labores de revisión de sitios de trabajo y colaboren con la seguridad y la señalización de la obra?

- 1. SI _____
- 2. NO _____
- 3. NO ES IMPORTANTE _____

BIBLIOGRAFÍA

www.camacol.com
www.monografías.com
www.laseguridad.ws
www.plandenegocios.com