6.6.7 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Calle 38 No 24 – 82 Barrio Villas de San Juan
Tel. 317 363 9276
Correo Electrónico synergiaconstrucciones@gmail.com

OBJETIVO

Describir la norma que plasma los intereses de **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.**, para garantizar el buen funcionamiento de los servicios que ofrece y establecer los requisitos que deben cumplir los trabajadores, con el fin de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.** y sus trabajadores.

ALCANCE

El presente Reglamento interno de Trabajo está dirigido a todo el personal de **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.**, desde su vinculación hasta su retiro.

RESPONSABILIDADES

El Gerente, los Directores, el líder del Proceso de Talento Humano, sus participantes y los coordinadores de **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.** son responsables de la implementación y control de las disposiciones del presente documento.

SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO

GENERALIDADES

Artículo 1. Este reglamento interno de Trabajo, es la norma que plasma los intereses de **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.**, para garantizar el buen funcionamiento de los servicios que ofrece y establecer los requisitos que deben cumplir los trabajadores, con el fin de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.** y sus trabajadores.

Cuando el presente reglamento haga referencia a "El empleador" debe entenderse que se encuentra referido a la Empresa **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.**

Artículo 2. El presente reglamento de trabajo debe ser conocido y cumplido por todos los trabajadores de la empresa, por lo tanto cada uno tiene derecho a poseer un ejemplar que **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.**, entregará a cada trabajador.

Artículo 3. El presente reglamento de trabajo podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del reglamento de trabajo serán puestas a conocimiento de los trabajadores.

Artículo 4. Las personas que ocupan cargos directivos o coordinadores de proyecto, según la estructura organizacional de **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.**, son los responsables de supervisar el cumplimiento de los requisitos contenidos en el presente reglamento.

CAPITULO PRELIMINAR

Artículo 5. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.**, domiciliada en la ciudad de Yopal y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que sin embargo, solo puede ser favorable a estos últimos.

CAPÍTULO I
REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 6. Quien aspire a tener un cargo en la empresa **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA S.A.S.** debe hacer entrega de la hoja de vida para concursar en el proceso de selección.

La hoja de vida debe contener:

a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.

b) Fotocopia del título o títulos y acta de grado conferido por estudios o cursos realizados.

c) Certificación de los últimos dos empleos con quien haya trabajado el aspirante, en donde conste el tiempo de servicio, el cargo o cargos desempeñados, la índole de la labor ejecutada y el último salario devengado.

d) Fotocopia de la tarjeta profesional otorgada por la Secretaría de Salud de Casanare.

e) Fotocopia del RUT.

f) Fotocopia del carnet de vacunación con vacuna de Hepatitis B, Tétano, Fiebre Amarilla e Influenza.

La empresa seleccionará entre las hojas de vida a los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el perfil del cargo en cuanto a educación, experiencia y formación.

Los aspirantes seleccionados realizarán entrevista administrativa y una prueba técnica donde se evalúan los conocimientos y habilidades en los procedimientos que se llevan a cabo en el cargo a desempeñar según perfil del cargo.

Los aspirantes, con los dos mejores puntajes según el formato de evaluación, continúan con la prueba psicológica, la cual evalúa la capacidad del aspirante en lo referente a habilidades,

aplicabilidad de los requisitos de contribución personal y fortalezas, documentadas en el perfil del cargo.

Al aspirante seleccionado se le realizaran las pruebas de diagnóstico y valoración médica ocupacional con base en el profesiograma de la empresa para cada cargo. El médico especialista en salud ocupacional emite el certificado de aptitud física para desempeñar el cargo.

CAPÍTULO II
CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7. La empresa podrá vincular el personal que requiera para la adecuada prestación de los servicios institucionales, mediante las siguientes modalidades de contrato de trabajo:

- ✓ Contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio.
- ✓ Contrato de trabajo por duración de la labor.
- ✓ Contrato de trabajo a término fijo.
- ✓ Contrato de trabajo de duración indefinida.

Artículo 8. Son empleados accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa, quienes tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que son legalmente obligatorios y remunerados. En cuanto a prestaciones, tienen derecho a las indicadas en el inciso 2° del artículo 223 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 9. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios estarán en las mismas condiciones de igualdad de los trabajadores permanentes.

Artículo 10. Son trabajadores por duración de la obra o labor los que se ocupen de labores inherentes a la naturaleza de la empresa por un término equivalente a la duración de la obra o labor encomendada y de acuerdo al avance de la obra.

Artículo 11. Son trabajadores a término fijo aquellos que se ocupan en labores inherentes a la naturaleza de la empresa por un término determinado y no superior a tres (3) años.

Artículo 12. Son trabajadores a término indefinido aquellos que se ocupan a labores inherentes a la naturaleza de la empresa y en este contrato de trabajo no hay fijación de término alguno o se señalará expresamente el carácter de indefinido.

Artículo 13. Los trabajadores por el término de la labor, a término fijo o indefinido tendrán derecho al pago de prestaciones sociales en forma proporcional al tiempo de servicio y conforme a las normas legales y reglamentarias.

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 14. La Empresa después de admitido el aspirante podrá estipular un período 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.

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

Artículo 16. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Artículo 17. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continua al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo y las prescritas por este reglamento, desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Parágrafo. En todo caso, durante el periodo de prueba, los trabajadores gozan de todas las prestaciones sociales.

CAPÍTULO IV
HORARIO DE TRABAJO

Artículo 18. La jornada ordinaria de trabajo de todas las áreas de la empresa es de 48 horas semanales. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las expresadas a continuación.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

DE LUNES A MIÉRCOLES

En la mañana:	8:00 A.M.	a	12:00 P.M.
En la tarde	2:00 P.M.	a	6:00 P.M.

JUEVES Y VIERNES

En la mañana:	7:00 A.M.	a	12:00 P.M.
En la tarde	2:00 P.M.	a	6:00 P.M.

SÁBADO

En la mañana:	8:00 A.M.	a	12:00 P.M.

Con periodos de descanso de diez minutos en cada jornada.

PERSONAL OPERATIVO:

DE LUNES A JUEVES

En la mañana:	7:30 A.M.	a	12:00 P.M.
En la tarde	1:00 P.M.	a	5:00 P.M.

VIERNES

En la mañana:	8:00 A.M.	a	12:00 P.M.
En la tarde	1:00 P.M.	a	5:00 P.M.

SÁBADO

En la mañana:	7:00 A.M.	a	12:00P.M.

Con periodos de descanso de diez minutos en cada jornada

Parágrafo 1. El cronograma de actividades se elabora teniendo en cuenta que el promedio de horas de trabajo no pase de lo estipulado en la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas

a la semana.

Parágrafo 2. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, coordinación, supervisión, manejo y confianza no estarán sujetos a la regulación sobre jornada máxima legal.

Parágrafo 3. En los eventos en que la jornada de entrada deba ser anterior a la establecida en este reglamento, así se le hará saber al trabajador, sin perjuicio de lo establecido para la jornada máxima, ni el trabajo suplementario. De igual forma se entenderá para jornadas con salida superior a la dispuesta en el reglamento.

CAPÍTULO V
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 19. Para los efectos laborales la jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las seis (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.) y la jornada nocturna entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

Artículo 20. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. (Artículo 159 C.S.T.). La jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 horas a la semana que se cumplen durante los días hábiles de la misma. En todo caso, la empresa llevará diariamente y por duplicado un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencione:

Nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación sobre la remuneración correspondiente.

El trabajo suplementario debe ser solicitado por los coordinadores de área a la Subgerente Administrativa y Talento Humano o a quien delegue, quien aprobará por escrito.

Artículo 21. Tasas y liquidación de recargos.

a. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20° literal c) de la ley 50 de 1.990, modificado por el artículo 51° de la Ley 789 del 2.002 y de la excepción consignada en los artículos 2° y 3° del Decreto 2352 de 1.965.

b. El trabajo suplementario que se realice dentro de la jornada ordinaria diurna, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario.

c. El trabajo suplementario que se realice dentro de la jornada nocturna se remunera con un recargo 75% sobre el valor del trabajo ordinario.

d. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro. (Artículo 24°, ley 50 de 1.990.)

Artículo 22. La Empresa no pagará el valor de trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo haya autorizado. En ningún caso las horas extras laboradas en jornada ordinaria o nocturna podrán exceder de dos diarias o doce semanales.

Artículo 23. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo. El trabajador podrá convenir con la empresa su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Artículo 24. Para el trabajo habitual o permanente la remuneración equivalente al 75% del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el empleado por haber laborado el mes completo. Se entiende que el trabajado dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Para el trabajo ocasional, el empleado elegirá entre su compensación con un día de descanso remunerado, o con su pago que será igual al 75% de lo correspondiente a un día ordinario. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

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

Artículo 25. El personal que trabaje en actividades de prestación del servicio extramural, que requiere desplazamiento en horario no laboral y/o con pernoctada, la EMPRESA debe informar a la ARL el traslado del personal, los días y el horario en el que se encuentra realizando dicha actividad.

CAPÍTULO VI
VACACIONES

Artículo 26. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles, consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

La empresa tiene el día sábado como hábil para todos los efectos.

Artículo 27. 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 empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

Artículo 28. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta dos (2) años.

Artículo 29. Se entiende por interrupción justificada en el disfrute de vacaciones las necesidades del servicio, la incapacidad ocasionada por accidente de trabajo certificada por el médico de la EPS al cual se encuentre afiliado el trabajador, la incapacidad ocasionada por maternidad o aborto acreditado en la forma antes señalada, el otorgamiento de una comisión y el llamamiento a filas.

Artículo 30. 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 empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

El salario base para la liquidación de vacaciones que deban compensarse en dinero al trabajador cuando al terminar el contrato no las ha disfrutado en tiempo, no excluye ninguno de los elementos que lo integran.

Artículo 31. Las vacaciones podrán ser compensadas en dinero hasta la mitad de ellas, por solicitud del trabajador, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

Parágrafo. Cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio sin que haya disfrutado de las vacaciones, la compensación procederá proporcionalmente por el tiempo laborado cualquiera que este sea.

Artículo 32. Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de las vacaciones, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en tres (3) años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Solo se podrá aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos (2) años de servicio.

Para el caso de la acumulación de las vacaciones deberá observarse lo siguiente,

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

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

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

Artículo 33. La empresa podrá conceder vacaciones colectivas a sus trabajadores. Si se dan antes que el trabajador complete un año de servicios, su remuneración se hará en forma anticipada, cuando cumpla el año de servicios no tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo período de descanso. El trabajador en este caso no tendrá derecho a que se le reajuste la remuneración por las vacaciones con el último salario.

CAPÍTULO VII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y ADICIONALES

Artículo 34. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, así: Primero y seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete y quince de agosto, doce de octubre, primero y once de noviembre, ocho y veinticinco de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y sagrado corazón de Jesús.

El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero y once de noviembre, Ascensión del señor, Corpus Christi y sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

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.

Artículo 35. Si en días diferentes a los calificados como festivos, la empresa permite que no se labore, estará obligada a pagar la remuneración de dichos días, salvo que medie convenio con los trabajadores en el sentido de compensar las horas en otro día hábil; en este evento el trabajo compensatorio no se remunerará como extra o suplementario.

Artículo 36. La empresa fijará anualmente una (1) jornada en cada semestre destinada a que el trabajador cumpla con los deberes de acompañamiento y protección a los miembros del grupo familiar, como medida tendiente a la celebración del día de la familia, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

CAPÍTULO VIII
PERMISOS, LICENCIAS Y COMISIONES

Artículo 37. La empresa concederá a sus trabajadores, los permisos con goce de sueldo para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avise con la debida oportunidad a la empresa y que en el último caso, el número que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

Con excepción del permiso para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, la duración del permiso no podrá exceder de tres (3) días hábiles, lo que dependerá de las causas que lo originen, según la solicitud escrita del interesado, así:

a) El permiso hasta por medio (1/2) día será autorizado en primer lugar por el (la) Coordinador(a) del área, quién a su vez informará al área de Talento Humano.

b) El permiso por un (1) día o más, será autorizado por el gerente de la empresa, previo el visto bueno del (la) Coordinador(a) de área correspondiente.

c) Los permisos otorgados al trabajador por causas diferentes a las mencionadas anteriormente, podrán ser compensados con las horas extras o suplementarias o con reposición del tiempo.

El gerente podrá eventualmente cancelar algún permiso que considere afecte de manera importante el funcionamiento de la empresa.

Parágrafo 1. En todo caso, el trabajador para la consecución del permiso deberá acreditar los documentos que sirven de soporte y justifican la calamidad. Para los fines del registro y el control de novedades, el original de la solicitud, junto con los correspondientes anexos, deberá entregarse en la oficina de Talento Humano o a la dependencia que haga sus veces, con un tiempo mínimo de diez días o la anticipación que las circunstancias lo permitan. En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad de aviso puede ser al tiempo de ocurrir o posterior a la ocurrencia del hecho que la constituye.

Parágrafo 2. 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 50% de los trabajadores.

Parágrafo 3. Para autorizar licencias por enfermedad se procederá de oficio, pero se requerirá siempre de la **certificación** de incapacidad expedida por el médico tratante, las incapacidades deben ser expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador. El trabajador incapacitado deberá utilizar los medios necesarios para entregar esta certificación en la oficina de Talento Humano de la empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su expedición; en caso contrario se entiende que el trabajador asume las consecuencias económicas y disciplinarias a que haya lugar. Cuando la licencia por enfermedad general es de uno (1) a dos (2) días, la empresa asume la remuneración de esos días al trabajador, si son más días, se debe presentar la novedad a la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador para que sean pagados esos días a la empresa.

Parágrafo 4. Para el caso de la licencia por luto debidamente comprobada, el trabajador tiene derecho según la ley 1280 de 2009 a cinco (5) días hábiles en caso de muerte de un familiar dentro de los grados de parentesco fijados en la norma. Habrá un término razonable de permiso remunerado cada mes; y para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. (C.S.T., Artículo 57, numeral 6°, con interpretación de sentencia C-930 de 2009).

Artículo 38. Para la concesión de permisos de dos (2) y tres (3) días, el encargado del área de Talento Humano o quien haga de sus veces con el consentimiento de la Gerente tendrá en cuenta cada situación eventual del trabajador, así:

a. Por matrimonio, graduación de bachiller, estudios técnicos, tecnológicos universitarios o posgrados del trabajador, hasta 3 días hábiles.

b. Por matrimonio, graduación de bachiller, estudios técnicos, tecnológicos, universitarios, posgrados de personas hasta en segundo grado de consanguineidad, esposo o compañero permanente, primero civil, hasta 2 días hábiles.

Artículo 39. Para los permisos no ordenados por la ley la empresa podrá exigir la compensación del tiempo o recuperación del tiempo concedido por un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas del horario de trabajo sin que se constituya en trabajo suplementario.

Artículo 40. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la licencia de maternidad o paternidad, según el caso, de conformidad con lo dispuesto al artículo 236 del C.S.T. modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 y lo pertinente al tiempo de disfrute establecido en la Ley 1822 de 2017 y la Ley 2114 de 2021. Esta licencia remunerada es incompatible con el permiso por calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán

descontados de la licencia remunerada de maternidad o paternidad.

Parágrafo 1. Tratándose de la licencia de maternidad, esta será de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Este mismo derecho lo tendrá la madre adoptante y se contará a partir del momento de la entrega del menor, por parte del ICBF.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (l) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Parágrafo 2. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Parágrafo 3. Los padres podrán distribuir libremente entre sí, las últimas 6 semanas de licencia de la madre, siempre que cumplan con las siguientes condiciones y requisitos. En el caso de la madre, esta licencia es independiente del permiso de lactancia.

a.-) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

b.-) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

c.-) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

d.-) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el titulo VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

Parágrafo 4. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4° del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.

b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y,

c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 41. Hasta los seis (6) meses de vida del niño y posterior al disfrute de la licencia de maternidad, la empresa está obligada a conceder a la madre dos (2) descansos diarios dentro de la jornada de trabajo estipulada, con duración de treinta (30) minutos cada uno, para dar de comer a su hijo. Si mediare certificación médica en la cual se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos la empresa deberá concederlos.

CAPÍTULO IX
SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE DESCANSO

Artículo 42. La empresa aplicará la escala salarial definida por mutuo acuerdo con el trabajador, haciendo prevalecer el principio de igual salario para trabajos iguales, siempre respetando el salario mínimo legal mensual.

Artículo 43. No habrá deducción alguna de salarios para los trabajadores, sino en las excepciones previstas en la ley.

Artículo 44. Salvo convenio escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese, mediante la consignación en cuenta de ahorro que para el efecto abra el trabajador.

Artículo 45. El salario se cancelará a todos los trabajadores mensualmente y por períodos vencidos o lo que en su momento la empresa designe como jornal, siempre y cuando no exceda los treinta días. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe

efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se ha causado, a más tardar con el salario del período siguiente, para el pago de horas extras o trabajo nocturno éste debe tener aprobación por la Subgerente Administrativa y de Talento Humano o quien se delegue.

CAPÍTULO X
HIGIENE, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SERVICIOS MÉDICOS

Artículo 46. Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 47. Los servicios médicos por enfermedad general o licencia de maternidad que requieran los trabajadores se prestarán por las diferentes EPS, a las que se encuentren afiliados los trabajadores.

Artículo 48. Todo trabajador que dentro del mismo día se sienta enfermo deberá comunicarlo al superior inmediato, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad. Si éste no se sometiere al examen médico que se haya ordenado y no concurriere a laborar, su inasistencia se 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.

Artículo 49. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o para 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.

Artículo 50. Los trabajadores deben utilizar los elementos de protección personal que les suministra la empresa al ingreso a la misma o en el momento que se le considere pertinente (casco, gafas, guantes, careta, tapabocas, polainas, gorros, etc) para la ejecución de las actividades relacionadas con la labor contratada según el cargo.

Artículo 51. No se permite el uso de celulares dentro de las instalaciones de la empresa en los horarios laborales, excepto en los espacios definidos por la empresa (pausas activas).

Artículo 52. El personal no comerá, beberá, ni fumará en áreas donde se preste atención a los usuarios, para esto la empresa dispone de la cafetería del primer piso o el espacio que se disponga en su momento, dichas actividades deben ser realizadas en tiempos planificados por el coordinador

de área y que no contravenga con la atención de los usuarios.

Parágrafo. Se prohíbe además guardar cualquier tipo de alimento, bebida, o sustancia que produzca olor, proliferación de roedores o insectos o que ponga en riesgo a las personas o infraestructura, en el sitio de trabajo o en lugares distintos a los señalados para el almacenamiento de los mismos.

Artículo 53. El personal debe someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y en los riesgos de manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 54. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones impartidas por la empresa o los fabricantes, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la empresa, que se hayan comunicado por escrito o verbal, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho a la defensa y sin perjuicio del permiso judicial en caso del trabajador sindicalizado.

Artículo 55. En caso de accidente de trabajo, el superior inmediato ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y la atención (necesaria) de acuerdo al plan de emergencias instaurado en la empresa, además tomará todas las demás medidas que sean necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, notificando en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 56. En caso de accidente o incidente de trabajo, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, para que éste a su vez de aviso a la HSE o en su defecto al área de recursos humanos y éste dará el trámite legal de investigación del mismo ante la administradora de riesgos laborales, EPS y el COPASST, en forma simultánea, dentro de las 48 horas siguientes de ocurrido el accidente. Se debe investigar todo accidente o incidente y tomar los correctivos necesarios para su no ocurrencia y socializarlo con todos los trabajadores de la empresa y las partes interesadas, e informar a los trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada.

Artículo 57. De todo accidente se llevará registro imprimiendo la ficha de reporte electrónico que suministra la ARL y el informe de investigación de accidente de trabajo, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

Artículo 58. En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial.

Artículo 59. La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que se garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores y el medio ambiente.

Artículo 60. La empresa dotará de uniformes y zapatos adecuados a los trabajadores, los cuales deben ser utilizados en el horario laboral, además no se permite el ingreso a las instalaciones con pantalones cortos o minifaldas; los uniformes de dotación deben permanecer en buen estado para la comodidad del trabajador y propender buena presentación frente al cliente, el trabajador no podrá cambiar el diseño, textura o colores de los uniformes, o usarlos de forma incompleta, en las áreas críticas el personal debe usar zapato cerrado de material resistente a cortes.

Los trabajadores deberán acatar todas las medidas de bioseguridad que se tienen establecidas dentro de la empresa para el uso y lavado de los uniformes.

Parágrafo. El trabajador debe utilizar zapatos cerrados, para la prestación del servicio y así disminuir el grado de accidentalidad laboral.

CAPÍTULO XI
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 61. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de los trabajadores:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.

2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas por la ley.

3. Obtener permisos en los casos previstos en este reglamento.

4. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.

5. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de sus prestaciones sociales.

Artículo 62. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de éste reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda

ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violación del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado.

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

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducente a evitar daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar y cumplir las medidas preventivas de higiene y seguridad industrial y del medio ambiente, prescritas por el HSE o quien haga sus veces o por las autoridades del ramo.

8. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

9. Cumplir con los procedimientos, actividades y tareas, descritos en los manuales dados a conocer en el período de inducción, con los objetivos y parámetros recibidos del mismo.

10. Cumplir a cabalidad con las políticas instauradas en la institución como son la Política de Calidad, la Política de seguridad vial, la Política de seguridad, salud ocupacional y ambiente y Política de no alcohol, farmacodependencias, tabaquismo y porte de armas.

11. Diligenciar los registros diariamente de forma completa y legible, salvaguardando la información y la integridad de los registros.

12. Usar los elementos de protección personal en forma permanente, mantenerlos en completo estado de asepsia y funcionalidad. Se hará responsable por su pérdida o daño, diferente al deterioro normal por el uso.

13. Cumplir y velar porque se ejecuten los procedimientos y protocolos que contiene el plan de gestión de residuos hospitalarios y similares.

14. Asistir a las capacitaciones y actividades que programe la empresa dentro de su programa de capacitación o bienestar social y a aplicar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de sus labores

Artículo 63. A todo trabajador le está prohibido:

1. Sustraer de la empresa los elementos de trabajo y documentos, sin permiso de sus superiores.

2. No utilizar los elementos de Protección Individual, violar las normas de Higiene y seguridad industrial y del medio ambiente, a dañar o utilizar instrumentos o elementos que pongan en peligro la salud o vida de él, los trabajadores o usuarios, o daño a la infraestructura o medio ambiente.

3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, narcóticos o drogas enervantes.

4. Conservar sustancias explosivas, sustancias ilegales o armas, de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

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

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

7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra cosa de propaganda en los lugares del trabajo, sólo en casos excepcionales con autorización de la gerencia.

8. Recibir visitas de vendedores de cualquier índole.

9. Utilizar lenguaje soez o maltratar físicamente a un compañero de trabajo o usuario.

10. Utilizar el nombre de la Empresa para cualquier fin sin autorización de la Gerencia.

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

12. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en sitios distintos del trabajo contratado, sin previa autorización.

13. Permitir el ingreso de familiares o amigos en horas laborales y no laborales.

14. Hacer uso de los medios de comunicación, implementados o por implementarse en la Empresa, tales como Internet, teléfonos fijos, Fax, teléfonos celulares, entre otros, con fines personales.

CAPÍTULO XII
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA.

Artículo 64. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación de lo contrario, los instrumentos adecuados las materias primas necesarias para la realización de las labores.

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

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto la Empresa mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

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

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

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

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.

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

Artículo 65. Se prohíbe a la empresa:

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

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

3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacén o proveedurías que establezca la empresa.

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

5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultades e impedirles libre ejercicio del derecho del sufragio.

7. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

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

9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "Lista negra", Cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo.

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

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 66. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes de la empresa, es el siguiente:

- Gerente General
- Directores de área
- Coordinadores

Parágrafo. De los cargos numerados el Gerente es el único facultado para imponer sanciones.

CAPÍTULO XIV
TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD

Artículo 67. Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del ministerio de trabajo y seguridad social y de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico o moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.

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

3. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.

4. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

5. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

6. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

7. Trabajos en donde se tengan que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a rayos ultra violeta, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia, cuando se encuentren en estado de gravidez.

8. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

9. Trabajos subacuáticos.

10. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

11. Trabajos subterráneos de toda índole y en que confluyen agentes nocivos.

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo. Los menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en Instituto Técnico Especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en un Instituto del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizado para el efecto por el Ministerio de Protección y Seguridad Social o que tenga el certificado expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en aquellas operaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, 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. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

CAPÍTULO XV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 68. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en contrato individual.

Artículo 69. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

1. Sanciones por retardos de horario de trabajo:

Se considera que un trabajador incurre en retardo en el horario de trabajo cuando éste se presente al sitio de trabajo de cinco (5) minutos después de la hora de entrada prevista en este reglamento.

a) El retardo injustificado en el horario de trabajo determinará, por la primera vez a juicio de la empresa, llamado de atención por escrito o una suspensión al trabajador hasta por un día o una multa consistente en la quinta parte del salario mínimo de un (1) día, y su importe se consigna en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Empresa.

b) El retardo injustificado por segunda vez en el respectivo semestre, determinará, a juicio de la empresa, la suspensión en el trabajo hasta de tres (3) días, sin remuneración.

c) El retardo injustificado por tercera vez en el respectivo semestre, determinara, a juicio de la empresa, la suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días sin remuneración. Si el trabajador, después de haber sido sancionado en un semestre calendario, por tres (3) retardos reincide en la falta se suspenderá hasta por 2 semanas, sin perjuicio de que se considere falta grave.

2. Sanciones por faltas de asistencia al trabajo

a) La falta de un (1) turno de trabajo, sin justa causa debidamente comprobada, y cuando no cause perjuicio de consideración a juicio de la empresa, por primera vez en un semestre calendario, podrá sancionarse con una suspensión al trabajo hasta por tres (3) días.

b) La falta a un (1) turno de trabajo, sin justa causa debidamente comprobada, y cuando no cause perjuicio de consideración a juicio de la empresa, por segunda vez, podrá sancionarse con una suspensión en el trabajo por ocho (8) días.

c) Si el trabajador después de haber sido sancionado en un (1) semestre calendario, por 2 faltas a un turno de trabajo reincidiere en dicha falta en el mismo semestre, podrá ser sancionado con suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo. Cuando la sanción disciplinaria consiste en suspensión del trabajador, conllevará el no

pago del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el empleado permanezca suspendido por sanción.

En todos los casos la empresa, además de la respectiva sanción disciplinaria, no pagará al trabajador el salario correspondiente a los periodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa, que motivaron la sanción; el simple no pago del día no trabajado sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria.

El valor de las multas que se cobren se designará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Empresa.

3. Sanciones por otros incumplimientos e infracciones leves.

a) El incumplimiento o la violación leve por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias a juicio de la empresa, y según su importancia, serán sancionadas así:

- La primera vez con suspensión del trabajo hasta por tres (3) días.
- Por segunda vez en un (1) semestre calendario, con suspensión hasta de ocho (8) días.
- Por la tercera vez un semestre calendario con suspensión hasta de (1) mes.

b) La modificación de un procedimiento, actividad, instrucción de carácter operativo o administrativo sin permiso previo de su jefe inmediato y que afecte de manera importante el funcionamiento de la empresa será causante de una sanción de suspensión en el trabajo por cinco (5) días.

Parágrafo 1. En todo caso será discrecional de la entidad colocar en cada uno de los casos anteriormente señalados, la sanción correspondiente, sin perjuicio de colocar, a juicio de la empresa una sanción menor de las aquí previstas.

Parágrafo 2. La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Empresa.

Artículo 70. Para todos los efectos legales se califican como faltas graves del trabajador, que dan lugar a terminación del contrato de trabajo con justa causa, las siguientes:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por cuarta vez, en el semestre respectivo.

2. La falta al trabajo, en la mañana y en la tarde, o por el turno correspondiente por tercera

vez, dentro del calendario respectivo, si excusa suficiente.

3. La falta total al trabajo, durante un (1) día sin excusa suficiente por la tercera vez, dentro del semestre calendario activo.

4. Incumplir las labores o metas impuestas por el empleador sin causa justificada a juicio del mismo, consignada en documentos instructivos emitidos para tal efecto.

5. La no comunicación oportuna de alguna información importante que pueda ocasionar perjuicios graves a la empresa de índole monetaria, judicial, de buen nombre entre otros.

6. Solicitar u obtener de los empleados que tenga a su mando conexiones o beneficios indebidos prevaliéndose de su jerarquía.

7. Haber presentado para la admisión en la Empresa, o presentar después, para cualquier efecto, cualquier documentación e información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos con estricta verdad.

8. Emplear para cualquier efecto el carné de otro trabajador.

9. La ejecución por parte del trabajador de actividades remuneradas al servicio de terceros, sin permiso previo del empleador.

10. El hecho de que el trabajador llegue embriagado o drogado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o drogas alucinógenas, enervantes, o el hecho de suministrárselos a otros compañeros en el sitio de trabajo durante la jornada, así como portar armas, salvo quienes por razón de su trabajo deban tenerlas, aún por la primera vez.

11. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos confidenciales de la empresa, documento o información, sin autorización expresa de la Gerencia o quien esta delegue.

12. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún bien de propiedad del empleador, sin la correspondiente autorización.

13. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador. Igualmente, ofrecer beneficios no contemplados en los planes y reglamentos del empleador.

14. Contraer deudas o compromisos a nombre del empleador, salvo que este último lo hubiere autorizado expresamente para ello.

15. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva el buen nombre del empleador.

16. La revelación de los secretos y datos reservados del empleador, así como de las estrategias de mercadeo, tarifas o cualquier otra información interna de las mismas.

17. Incumplir las órdenes e instrucciones impartidas al trabajador en relación con la correcta utilización, uso y aprovechamiento de las herramientas técnicas suministradas por el empleador contenidas en instructivos, cartas, circulares, memorandos, internet, etc.

18. El uso del software de computación en condiciones diferentes a las permitidas por las respectivas licencias.

19. Suministrar programas de computación propios de la empresa, o licenciados por ella, para ser usados en equipos ajenos a la entidad. En general hacer uso indebido de los sistemas de información existentes.

20. Consultar, modificar o borrar información a través de las redes internas de la empresa, sin la debida autorización.

21. Emplear, con o sin consentimiento, claves de acceso de otros empleados o directivos de la empresa, en operaciones o procesos no permitidos.

22. Modificar el software y / o los datos con el fin de afectar indebidamente y con fines fraudulentos resultados médicos, paramédicos y de laboratorio clínico.

23. Presentar o reportar como cumplidas, visitas o tareas no efectuadas.

24. El que el empleado, incurra en el mismo semestre en una tercera falta leve que pueda dar lugar a una nueva sanción disciplinaria.

25. Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de la empresa, o de sus clientes, estando el documento en poder de la empresa o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas por el empleador.

26. El descuadre de las operaciones de área de caja, sin causa plenamente justificada, o la falta de aviso inmediato de descuadre.

27. Tomar dinero a cargo, sin autorización.

28. No avisar de inmediato al jefe respectivo, la pérdida de cualquier documento técnico, Administrativo o resultado clínico del laboratorio, o de sus clientes que se encuentren en poder de la empresa.

29. Para los trabajadores que tienen manejo directo de dinero y otros valores, así como para

quienes tienen funciones administrativas en las siguientes irregularidades que ponen en peligro los valores o bienes de la empresa:

- Dejar las cajas fuertes abiertas y con dinero expuesto.

- Compartir las claves secretas de sistema, bóvedas, cajas fuertes, alarmas, cajillas y archivadores de seguridad.

- Efectuar o autorizar traslados de dinero sin cumplir estrictamente con los procedimientos establecidos para tal fin.

- Efectuar o autorizar pagos en efectivo o cheque por encima de los valores autorizados, sin el cumplimiento de los procedimientos respectivos.

- Dar instrucciones sobre procedimientos que vayan en contra de las normas de seguridad de la entidad.

- No efectuar los pagos de las obligaciones contraídas por la Empresa por descuido o negligencia y que generen sobrecostos o sanciones pecuniarias o judiciales.

30. Cualquier daño que por culpa, negligencia, descuido o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador, en los elementos, maquinaria, equipos o materiales, puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo.

31. Ocultar con intención, cualquier acto de negligencia o descuido, falta, error y omisión en que incurre el empleado o los trabajadores que dependan jerárquicamente de él, en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, o en labores de la empresa.

32. Certificar a la empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario, en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo de turnos que no corresponda a la realidad, igualmente pasar a la empresa cuentas de cobro por viáticos no causados.

33. Manejar vehículos de la empresa, sin licencia o con la licencia y otros documentos vencidos, en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas, transportar sustancias o elementos no permitidos por las autoridades o la empresa, transportar personal no autorizado por la empresa.

34. Abandonar el puesto de trabajo sin permiso del superior respectivo.

35. Solicitar préstamos o ayuda económica a los clientes o usuarios de la empresa, aprovechándose de sus cargos o posición, o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la autorización escrita del empleador.

36. Disponer de dinero o instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa o por ésta con destino a sus clientes, acreedores, trabajadores o terceros en general.

37. Para los trabajadores que deban atender público, la atención irrespetuosa, descortés, o notoriamente negligente, cuando además hayan sido amonestadas por esta causa.

38. Toda acción o acto de indelicadeza, mentira o engaño que afecte o cause perjuicio a sus compañeros de trabajo o la relación de la empresa, con terceros.

39. Distribuir en forma malintencionada archivos que tengan virus en computador.

40. Utilizar la facilidad de correo (internet / Outlook) para enviar materia de mensajes rudos, obscenos, pornográficos o aquellos que intimiden, insulten o molesten a otros.

41. Utilizar el uso masivo de cadenas de correo, o envío masivo de estos, excepto los autorizados por la empresa.

42. De manera general, constituye falta grave toda violación de parte del trabajador, de sus obligaciones, prohibiciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios.

CAPÍTULO XVI
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 71. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita o grabada de los hechos y de la decisión de la empresa, de imponer o no la sanción definitiva. Para efectos de reclamos de los trabajadores se atenderá el orden jerárquico de la empresa.

Artículo 72. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Parágrafo. Las sanciones disciplinarias serán impuestas únicamente por el Gerente de la Empresa. Para imponer sanciones y determinar con justas causas la terminación del contrato de trabajo es indispensable buscar asesoría de la gerencia y ésta a su vez del asesor jurídico, con el fin de garantizar la objetividad de criterios y la realización y cumplimiento de la sanción de las normas establecidas en el C.S.T.

CAPÍTULO XVII
JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON PREVIO AVISO

Artículo 73. Fuera de las señaladas en los numerales 9° a 15° del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la empresa o empleador, con previo aviso dado por escrito al trabajador con antelación por lo menos igual al periodo que regula los pagos del salario, o mediante el pago del salario correspondiente a tal periodo, además de las que se hayan previsto con esa modalidad en el contrato individual, las siguientes:

a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por quinta vez.

b) La falta total del trabajador al trabajo en la mañana, o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, por la tercera vez.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por la tercera vez.

CAPÍTULO XVIII
JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIO AVISO

Artículo 74. Fuera de las señaladas en los numerales 1° a 9°, del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, por parte de la empresa, sin previo aviso, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe en el respectivo procedimiento reglamentario, además de las faltas graves calificadas como tales en contratos individuales, en su caso, las siguientes que la empresa califica como graves para tal efecto:

a) El retardo en la hora de entada al trabajo, en la mañana, o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la empresa, aún por primera vez.

b) La falta total del trabajador, durante el día, sin causa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la empresa, aun por primera vez.

c) La falta total del trabajador, durante el día, sin causa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la empresa, aún por primera vez.

d) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Artículo 75. Cuando la empresa o el empleador consideren que se necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, debe solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

CAPÍTULO XIX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DEL ACOSO LABORAL

Las partes acuerdan cumplir con lo previsto en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo con los siguientes artículos:

Artículo 76. Objeto de la Ley y los bienes protegidos por ella. La ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley. El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparte un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Parágrafo. La ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y /o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

Artículo 77. Definición de modalidades de acoso laboral. Para los efectos de la ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, limitación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras cosas, bajo las siguientes modalidades generales:

1) Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2) Persecución laboral. toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan interferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3) Discriminación laboral. todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4) Entorpecimiento laboral. toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5) Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6) Desprotección laboral. toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 78. Conducta atenuante. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior.

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor interno, o en estado de ira e intenso dolor.

c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f) Los vínculos familiares y afectivos.

g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Artículo 79. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

a) Reiteración de la conducta;

b) Cuando exista ocurrencia de causales;

c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remunerada,

d) Mediante ocultamiento, o aprovechamiento las condiciones del tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 80. Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el reglamento de trabajo, para la graduación de las faltas.

Artículo 81. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico;

- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral,

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector

privado;

- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos participes del acoso laboral,

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que ese profieran por los directores de seccionales del Ministerio de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Artículo 82. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas;

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de las palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo,

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de despido expresadas en presencia de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios internos de la empresa.

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) Las burlas sobe la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

h) La alusión púbica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona,

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el

brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de la empresa o en forma discriminada respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prorrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimento de la labor,

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no numerados en este artículo, la autoridad competente valorará las circunstancias de caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 83. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generalidades de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;

e) Las gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 84. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1) Los reglamentos de trabajo de las empresas deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos del trabajo.

2) La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores Municipales de Policía, de los personeros Municipales o de la Defensoría del pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas y terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación

de acoso laboral.

Parágrafo 1. Los empleadores deberán adoptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguiente a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

Parágrafo 2. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores, se entenderá como tolerancia de la misma.

Parágrafo 3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en este sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Artículo 85. Tratamiento sancionando al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1) Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por pate del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso se procede a la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

2) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

3) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que ya ha ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

4) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5) Como justa causa de terminación o renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Artículo 86. Garantías contra actitudes retardatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes habían formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1) La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2) Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios de que trata la presente ley.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme las leyes, ni para sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

Artículo 87. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas del acosó sean trabajadores o empleados particulares.

Artículo 88. Procedimientos internos. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia laboral, compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Res. 1356 de 2012 Art 1.

En las entidades con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a). Recibir y darle trámite a las quejas.

b) Analizar las quejas presentadas.

c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos objeto de la queja.

d) Crear espacios de diálogo con el fin de lograr compromisos mutuos y la solución efectiva de controversias.

e) Hacer las sugerencias para mejorar la relación entre las partes y sugerir a la empresa medidas preventivas y correctivas.

f) Realizar seguimiento a las recomendaciones dadas y comunicar al empleador los casos en los que no se logre acuerdo.

g) Elaborar informes trimestralmente con estadísticas de quejas y reclamos. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.

3. Se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes

Quórum: Sesionara con la mitad más uno de sus integrantes

4. Se deben realizar actividades para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo. Elección del comité. El empleador designa sus representantes directamente. Los Trabajadores elegirán sus representantes mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

Procedimiento: Debe ser adoptado por la empresa y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

Los integrantes serán elegidos por 2 años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección

CAPÍTULO XX
TRÁMITE DE LOS RECLAMOS

Artículo 89. Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante su superior jerárquico en la forma a que se refiere el artículo 70 de este reglamento. El reclamante deberá llevar su caso por escrito a la persona descrita, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia de los hechos que lo originan, quien cuenta con diez (10) días hábiles para oír y practicar las pruebas necesarias a fin de resolver en justicia y equidad.

Si el trabajador no fuere atendido por su superior o no estuviere conforme con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía ascendente, según la persona ante quien formuló primero el reclamo. La decisión de éste superior será definitiva.

Los reclamos serán resueltos dentro de un término razonable, según su naturaleza, que en todo caso no debe exceder de quince (15) días hábiles.

Parágrafo. La empresa no reconoce prestaciones sociales diferentes a las legalmente obligatorias, o a las que se pactan en los contratos individuales y en las convenciones colectivas y, en consecuencia, toda gratificación que la empresa reconozca a los trabajadores es a título de simple liberalidad, que no constituye obligación, ni se podrá tener en cuenta como aumento de salario.

CAPÍTULO XXI
PUBLICACIONES

Artículo 90. La empresa debe publicar este reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en los diferentes lugares de trabajo. Si dentro de los quince (15) días siguientes a la publicación no se hicieren objeciones, iniciará la vigencia del reglamento.

CAPÍTULO XXII
VIGENCIA

Artículo 91. El presente reglamento entrará a regir inmediatamente una vez se realice su publicación hecha en forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPÍTULO XXIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 92. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIV
CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 93. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, y contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueran más favorables al trabajador.

Dado en Yopal, el día treinta (30) del mes de Junio de 2023.

MARIA DIOMY BARRERA ALFONSO
REPRESENTANTE LEGAL

6.6.8 INDUCCIONES

Calle 38 No 24 – 82 Barrio Villas de San Juan
Tel. 317 363 9276
Correo Electrónico synergiaconstrucciones@gmail.com

SYNERGIA	**SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE SSTAQ** **CONTENIDO DE INDUCCION** **SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERIA SAS**	**CODIGO: FOR-RH- 002** **VERSIÓN: 04** **REVISION: 06-01-2024**

NOMBRE: _____

NUMERO DE CEDULA:_____ **CARGO**_____

FECHA: _____ **PROYECTO** _____

SELECCIONE CON UNA X LOS TEMAS RECIBIDOS DURANTE LA INDUCCIÓN:

TEMAS	SI	NO	N/A	OBSERVACIONES
Generalidades de la organización(mapa de procesos, Reglamento interno de Trabajo, objetivos y metas)				
aspectos generales y legales en seguridad, salud en el trabajo, ambiente y calidad. Derechos y deberes del SG-SSTAQ				
Política No tabaquismo, alcohol, drogas y sustancias Psicoactivas				
Políticas integral (Seguridad, Salud en el trabajo, Ambiente y calidad)				
política de seguridad vial				
política de responsabilidad social empresarial				
Reglamento Interno de Trabajo				
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.				
Divulgación de nombramiento de COPASST y/o vigía				
Divulgación de nombramiento de comité de Convivencia				
Plan de Emergencia (MEDEVAC), brigadas de emergencia				
Factores de riesgo inherentes al cargo y sus controles.				
Aspectos e impactos ambientales inherentes a la actividad.				
Programas de Gestión de SSTAQ				
Procedimiento para la toma de pruebas de alcoholimetría				
Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea.				
Código de colores para la disposición de residuos				
Elementos de protección que debe utilizar				
Funciones y responsabilidades propias del cargo (Manual de Funciones)				
Gestión Humana (S.S.S, Contratos, Salarios, Dotaciones, EPP, Pago de nomina)				
Protocolos de bioseguridad				
Generalidades del proyecto				

entiendo y comprendo las responsabilidades asignadas y las consecuencias de hacer caso omiso a las políticas y reglamentos expuestos. firmo a conformidad

FIRMA TRABAJADOR:_____ **EVALUADO POR**_____

SYNERGIA Construcciones e Ingeniería	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE SSTAQ	CÓDIGO: FOR-RH-003
	EVALUACION DE LA INDUCCION-REINDUCCION	VERSIÓN: 02
	SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERIA S.A.S	REVISIÓN: 06-01-2024

NOMBRE_____CEDULA_____CARGO_____

PROYECTO_____LUGAR_____

Seleccione en cada pregunta la única respuesta correcta marcando con una X; cada pregunta tiene el valor de 10 puntos para un total de 100%.

1. Antes de iniciar las actividades diarias usted:

A. Participa en la charla diaria (5min). Y elaboración de AST, permiso de trabajo.
B. Colocarse correctamente los EPP
C. Inspeccionar las herramientas y equipos. Herramientas manuales y mecánicas, Equipos de alturas, puntos de anclaje
D. Todas las anteriores

2. Es política de la empresa:

a. NO consumo de alcohol, drogas, tabaquismo, sustancias psicoactivas
b. Política integral de seguridad salud en el trabajo y ambiente calidad SSTAC
c. Responsabilidad social empresarial, política de seguridad vial
d. Todas las anteriores

3. Las causas de los incidentes y accidentes de trabajo son:

a. Actos inseguros condiciones inseguras.
b. Falta de conocimiento.
c. Seguir los procedimientos establecidos
d. Herramientas en buen estado

4. Para que se crea el comité de convivencia

a.. Para prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo
b.. Para organizar las fiestas a fin de año
c.. Para evitar el uso de memorandos

5.. Funciones del COPASST

a.. Es un grupo de trabajadores que realiza las compras dentro de la empresa
b. Es el encargado de la promoción, divulgación y vigilancia del cumplimiento de las normas y lo establecido en el SG-SST, Además, es un canal de comunicación entre los funcionarios y el empleador
c. Ninguna de las anteriores

6. los factores de riesgos a los que más está expuesto por causa de su trabajo son:

a. Biológicos, físicos, Biomecánico, químicos psicosocial, condiciones de seguridad, fenómenos naturales
b. golpes, atrapamientos
c. ninguna de las anteriores

7. ¿las clases de excavación son?

a. Mecánica y manual
b. Longitudinal y/o de profundidad
c. corte, cavidad, zanja o depresión
d. ninguna de las anteriores

8. quien puede parar una actividad si se está haciendo de forma insegura?

a. Al responsable de seguridad.
b. el departamento de recursos humanos.
c. Al jefe directo.
d. cualquier persona que observe el riesgo

9. los EPP elementos de protección personal básicos que debe utilizar son

a. Cachucha, botas, sombrero, correa
b. Dotación camisa manga-larga y pantalón, botas con puntera, casco con barbiquejo, gafas de seguridad, guantes vaqueta, tapabocas, mascarillas, careta, arnés de seguridad, líneas de vida.
c. Traje para químicos, visera

10. El código de colores establecido por la empresa para la clasificación de los residuos es:

a. Blanco: residuos aprovechables (plástico, vidrio, metales, papel cartón). **Negro:** residuos no aprovechables (papel higiénico; servilletas, papeles, tapabocas, guantes), **Verde:** residuos orgánicos aprovechables como los restos de comida, residuos de corte de césped y poda de jardín **Rojo** (contaminado)

b. Rojo (químico) verde (comida) negro (botellas)

c. Verde (bolsas de agua), negro (papel, botellas, comida)

FIRMA DEL TRABAJADOR_____ **aprueba con el 80%**

CALIFICACION_____ **EVALUADO POR**_ _____ _ **CARGO**_____

6.6.9 FORMATOS DE ENTREGA Y RECIBO DE DOTACIÓN

	SISTEMA INTEGRADO DE GESION DE SSTA ENTREGA DE DOTACION SYNERGIA CONSTRUCCIONES S.A.S	CODIGO:	FOR-RH-008
		VERSION:	3
		REVISION:	4/01/2023

NOMBRE: **CARGO:**

CEDULA: **FECHA:** **PROYECTO:**

ITEM	DESCRIPCIÓN ARTICULO	CANTIDAD	TALLA	OBSERVACIONES
1	CAMISA			
2	PANTALÓN			
3	OVEROL			
4	CASCO			
5	GUANTES			
6	PROTECTOR AUDITIVO			
7	GAFAS DE SEGURIDAD			
8	BOTAS INDUSTRIAL DE SEGURIDAD			
9	BOTAS DE CAUCHO DE SEGURIDAD			
10	IMPERMEABLE (CAPA)			
11	PROTECTOR AUDITIVO			
12	PALETA PARE/SIGA			
13	CHALECO REFLECTIVO			
14	PITO			
15	LINTERNA			
16				
17				

El trabajador acepta que:

- Que con la entrega de los elementos que se relacionan, se le ha informado de las instrucciones para su correcto uso y manipulación.
- Que conoce la obligatoriedad de su uso.
- Hacer buen uso de los elementos entregados.
- Que es conocedor de las responsabilidades que acarreará el incumplimiento de estas obligaciones.
- Que no podrá vender o regalar los elementos entregados por la entidad.

FIRMA DEL TRABAJADOR
CEDULA
CARGO

FIRMA DE QUIEN ENTREGA LOS EPP
CEDULA
CARGO

6.6.10. DOCUMENTOS DE PROVEEDORES DE MATERIALAS PÉTREOS

INGENIERIA DE TRITURADOS Y PAVIMENTOS LTDA

Calle 38 No 24 – 82 Barrio Villas de San Juan
Tel. 317 363 9276
Correo Electrónico synergiaconstrucciones@gmail.com

Corporinoquia
Por una Región Viva

Expediente No 200.07.03-136

HIDROCARBUROS Y MINERA 29 OCT. 2013

RESOLUCIÓN No. 500 41-13-1505 DE FECHA 29 OCT. 2013

"Por medio de la cual se modifica el Artículo Primero de la Resolución No. 200.15.07-0398 del 07 de mayo de 2007, a través de la cual Corporinoquia otorgó una Licencia Ambiental a la señora Ruth Mery Otalora"

La Directora General de la Corporación Autónoma Regional de la Orinoquia CORPORINOQUIA, en uso de sus facultades legales, estatutarias y;

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 200.15.07-0398 del 07 de mayo de 2007, Corporinoquia otorgó Licencia Ambiental a la señora Ruth Mery Otálora, para el proyecto de explotación, beneficio y transporte interno de materiales de arrastre del río Tocaría, en un volumen máximo de 45.000 m^3 / año, localizada en la vereda La Chaparrera, en jurisdicción del municipio de Yopal, en el Departamento de Casanare, por un término de 5 años.

Que mediante Resolución No. 200.41.10-0512 del 09 de abril de 2010, Corporinoquia modificó la Resolución No. 200.15.07-0398 del 07 de mayo de 2007, a través de la cual se otorgó Licencia Ambiental a la señora Ruth Mery Otálora, en el sentido de autorizar el volumen máximo a explotar de 120.000 m^3/año.

Que mediante Resolución No. 500.41.12-0770 del 12 de junio de 2012, Corporinoquia modificó la Resolución No. 200.15.07-0398 del 07 de mayo de 2007, a través de la cual se otorgó Licencia Ambiental a la señora Ruth Mery Otálora, en el sentido de equiparar el término restante del contrato de concesión No. HEH-081, es decir hasta el año 2036.

Que mediante oficio radicado en Corporinoquia bajo el No. 009943 del 21 de septiembre de 2011, la señora Ruth Mery Otálora solicita la modificación de la Licencia Ambiental otorgada a través de la Resolución No. 200.15.07-0398 del 07 de mayo de 2007, en el sentido de aumentar el volumen máximo de explotación de materiales de construcción.

Que mediante oficio con el No. 500.13.11-2435 del 28 de noviembre de 2011, Corporinoquia efectuó la liquidación de los servicios de evaluación ambiental de la modificación solicitada, por un valor de tres millones trescientos setenta mil seiscientos sesenta y un peso mcte ($ 3.370.661.oo).

Que el día 12 de diciembre de 2011, la señora Ruth Mery Otálora, efectuó el pago por los servicios de evaluación por un valor de tres millones trescientos setenta mil seiscientos sesenta y un peso mcte ($ 3.370.661.oo).

Que mediante Auto No. 500.57.12-2463 de Fecha 30 de Noviembre de 2012 Corporinoquia inicia el tramite con el fin de modificar la Licencia ambiental otorgada a la señora RUTH MERY OTÁLORA, mediante Resolución Nº 200.15.07-0398 del 07 de Mayo de 2007, Modificada por la Resolución Nº 200.41.10-0512 del 09 de Abril de 2010, se ordena la evaluación de unos documentos y la práctica de una visita técnica. Que el Acto Administrativo fue notificado el 7 de febrero de 2013 y publicado en el boletín oficial de la página web de la Corporación Autónoma Regional de la Orinoquia CORPORINOQUIA el día 22 de marzo de 2013.

Que profesionales del Sector de Hidrocarburos y Minería de la Subdirección de Control y Calidad Ambiental de CORPORINOQUIA, realizaron visita de inspección ocular el día 08 de abril de 2013, evaluaron la documentación allegada y en consecuencia se emitió el Concepto Técnico No. 500.10.1.13-0295 del 08 de mayo de 2013, del cual se extrae lo siguiente:

"(...)

2. INFORMACIÓN EXISTENTE

Mediante Resolución Nº 200.15.07-0398 del 07 de Mayo de 2007, CORPORINOQUIA otorga Licencia Ambiental a la señora Ruth Mery Otálora, para la explotación, beneficio y transporte

mediante Resolución Nº 500.41.12-0770 del 12 de Junio de 2012, en el sentido de ampliar el termino de vigencia de La Licencia Ambiental equiparándolo al termino restante del contrato de Concesión HEH-081, hasta el año 2036.

3. SÍNTESIS DE INFORMACIÓN ALLEGADA PARA EL AUMENTO DE VOLUMEN A EXPLOTAR

3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

LOCALIZACIÓN

El proyecto se localiza en el río Tocaría, en inmediaciones del corregimiento de la Chaparrera en jurisdicción del municipio de Yopal. La fuente de materiales se encuentra en el área establecida en el contrato de concesión Minero Nº HEH-081 del 3 de noviembre del 2006. El área de concesión es de 21 hectáreas y 4291 m², el proyecto se enmarca en el polígono del contrato de concesión HEH – 081 delimitado por las siguientes coordenadas planas origen 3° Este (Ver Tabla Nº 1).

	COORDENADAS	
PUNTO	NORTE	ESTE
PA	1.099.185	873.310
2	1.098.920	873.335
3	1.098.860	873.630
4	1.098.910	873.620
5	1.099.190	873.621
6	1.099.450	873.634
7	1.099.660	873.520
8	1.099.510	873.315

Tabla Nº 1 Coordenadas Contrato de Concesión HEH-081

El área de acopio y beneficio se encuentra sobre el costado izquierdo del río Tocaría, corregimiento de la Chaparrera en un predio de 1 hectárea según Escritura Publica N° 710 del 18 de junio, definido por las coordenadas planas origen 3° Este (Ver Tabla Nº 2).

	COORDENADA	
PUNTO	NORTE	ESTE
1	1098997	873008
2	1098977	873083
3	1098944	873117
4	1098905	873126
5	1098873	873122
6	1098859	873066

Tabla Nº 2 Coordenadas patio de Acopio y Beneficio

VÍAS DE ACCESO

Al área del proyecto minero HEH-081, se llega tomando la vía Marginal de la selva, que conduce a los municipios de Pore y Paz de Ariporo, en la vereda la Chaparrera se desprende una vía alterna hacia la vereda San Antonio a 1,5 km se encuentra el sitio de interés a mano izquierda.

Al área de acopio y beneficio se ingresa por una vía que comunica el corregimiento de la Chaparrera con la vereda San Antonio del Municipio de Yopal, aproximadamente a 200 metros de la periferia del centro poblado. De esta misma vía, por el costado izquierdo se desprende un Carreteable de 50 metros hasta alcanzar los depósitos aluviales del río Tocaría

MÉTODO DE EXPLOTACIÓN

El método de explotación para el aprovechamiento del material de arrastre, dadas las características morfo-métricas y morfo-dinámicas se realiza por método continuo, para el cual se construirá un canal principal, para direccionar las aguas del río hacia el centro del cauce, minimizando los procesos

Sede Principal Yopal: Cra 23 No 19 - 51. Tel: (8) 635 8588 Telefax: (8) 635 2503
Subsede Aguazul: Cra 24 No 15 - 58. Tel: (8) 555 2026 / (8) 555 2039
Subsede La Salina: Cra 5 No 5 - 55. Tel: (8) 554 7 (8) 554 2559
Unidad Ambiental Caribe: Cra 2ª C # 29 - Segundo Piso. Tel: (5) 5421 102
Email: [illegible]

253

			2577,40	
PLAYA SEIS	646,69	2.5	1616,73	254
PLAYA SIETE	[illegible]			

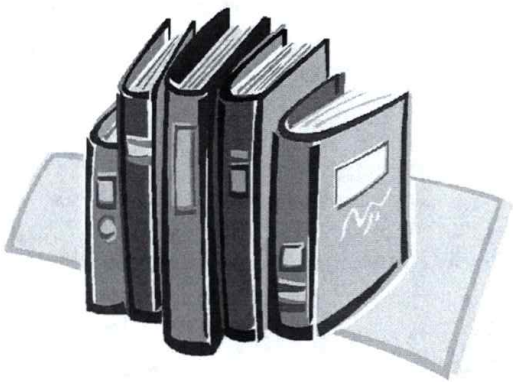
255

6.6.12. FOLLETOS DE CHARLAS AMBIENTALES

Calle 38 No 24 – 82 Barrio Villas de San Juan
Tel. 317 363 9276
Correo Electrónico synergiaconstrucciones@gmail.com

El PAGA brinda soporte técnico y jurídico para:

- La gestión y obtención de los permisos, concesiones y autorizaciones ambientales por el uso y/o aprovechamiento de los recursos naturales necesarios para la ejecución de las obras .
- Identificar y describir los principales impactos ambientales y sociales derivados de las actividades del proceso constructivo, instalación, operación y abandono y sus correspondientes medidas de manejo, a partir de la relación causa-efecto.
- Utilizar herramientas de información disponible, que permitan identificar oportunamente posibles afectaciones a especies de flora y fauna con algún grado de vulnerabilidad, áreas protegidas, ecosistemas sensibles o territorios de comunidades étnicas, que permitan establecer medidas o programas adicionales para evitar su afectación o promover medidas de preservación y conservación.
- Establecer los indicadores ambientales de cada contrato.



SYNERGIA
Construcciones e Ingenieria

CONTRATO nro. 032 de 2023

"CONSTRUCCION ALCANTARILLADO PLUVIAL, OPTIMIZACION REDES DE ACUEDUCTO Y DEL ALCANTARILLADO SANITARIO Y OBRAS COMPLEMENTARIAS, PARA EL CENTRO POBLADO DE TILODIRAN, MUNICIPIO DE YOPAL, DEPARTAMENTO DE CASANARE

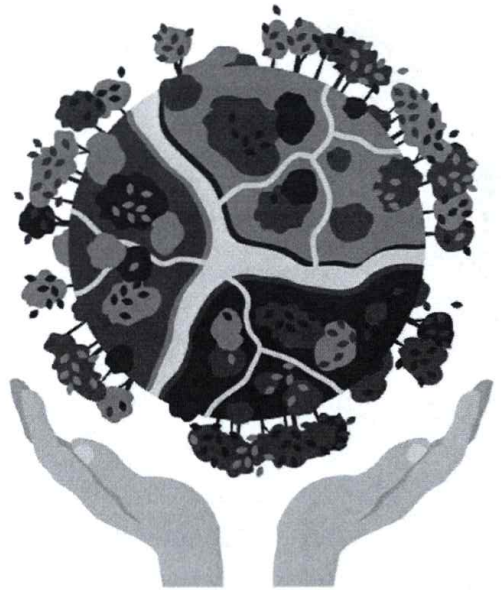
acuatodos S.A. E.S.P.

Dra. María Diomy Barrera

Representante Legal

GESTION AMBIENTAL

PLAN DE ADAPATACIÓN DE LA GUÍA AMBIENTAL "PAGA"



¿QUÉ ES UN PAGA?

El PAGA son las siglas para el **Plan De Adaptación De La Guía Ambiental.** Este es un documento en el cual se establecen los programas inherentes al manejo ambiental en proyectos de construcción. En este documento se tienen en cuenta los impactos ambientales y sociales que se pueden generar con la ejecución física del proyecto y asimismo, las medidas para mitigar o evitar los impactos socio-ambientales.

¿Cuándo es requerido un PAGA?

De acuerdo con el Decreto 1076 de 2015, todo interesado en la ejecución de las actividades de mejoramiento listadas en dicho decreto, deberán dar aplicación de las Guías Ambientales para cada subsector y elaborar un Programa de Adaptación de la Guía Ambiental – PAGA.

¿Cuáles son los objetivos del PAGA?

El PAGA es el instrumento para identificar las acciones para mitigar, compensar y prevenir, los impactos sociales y ambientales negativos generados por el proyecto.

ESTRUCTURA DEL PAGA

Capítulo 1 - Introducción

Capítulo 2 - Descripción del proyecto

Capítulo 3 – Justificación

Capítulo 4 – Área de Influencia Directa y Línea Base

Capítulo 5 - Identificación de los impactos Ambientales

Capítulo 6 - Programas de Manejo Ambiental

Capítulo 7 - Cronograma de Ejecución

Capítulo 8 - Permisos Ambientales

Capítulo 9 – Presupuesto del PAGA

Capítulo 10 - Plan de Contingencia

PROGRAMAS Y PROYECTOS

PROGRMA	FICHA	PROYECTO	CODIGO
1. Desarrollo y Aplicación de la Gestión Ambiental	1	Conformación del grupo de gestión ambiental	DAGA-1.1-01
	2	Capacitación Concienciación para el Personal de Obra	DAGA-1.1-02
	3	Cumplimiento de requerimientos legales	DAGA-1.1-03
2. Programa Actividades Constructivas	4	Manejo integral de materiales de construcción	PAC-2.1-04
	5	Señalización frentes de obra y sitios temporales.	PAC-2.1-06
	6	Manejo y disposición final de RCD	PAC-2.1-07
	7	Manejo de residuos sólidos convencionales y especiales	PAC-2.1-08
3. Programa de Gestión hídrica	8	Manejo de residuos líquidos domésticos e industriales	PGH-3.2-10
4. Programa de Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	9	Recuperación de Áreas Afectadas	PBSE-4.2-12
	10	Manejo de protección de la fauna	PBSE-4.3-13
5. Programa Manejo de Instalaciones Temporales, de Maquinaria y Equipos	11	Instalación, funcionamiento y desmantelamiento de campamentos y sitios de acopio temporal.	PMIT-5.1-15
	12	Manejo de maquinaria, equipos y vehículos.	PMIT-5.1-17
6. Programa de Gestión Social	13	Proyecto de Atención a la Comunidad	PGS-6.1-18
	14	Proyecto de Información y Divulgación	PGS-6.1-19
	15	Manejo de Infraestructura de Predios y Servicios Públicos	PGS-6.1-20
	16	Proyecto de contratación mano de obra	PGS-6.1-23
	17	Proyecto de protección al patrimonio arqueológico	PGS-6.7-25
7. Otros	18	Capacitación e Inducción de Seguridad Industrial al Personal de Obra	

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 1: MEDIO AMBIENTE

Objetivo

- Definir correctamente el término Medio Ambiente.

Contenido

¿Qué es el Medio Ambiente? ¿Por qué nos debería importar? ¿Cuáles son las consecuencias de su degradación? ¿A quiénes afectaría?



El ambiente es todo aquello que nos rodea, que forma parte de nuestro entorno, comprende los elementos vivos (bióticos), como los animales y las plantas e incluye los elementos inanimados como el agua, el aire, el suelo, etc.



El ambiente sufre constantes cambios, el hombre transforma lo que nos rodea mediante actividades agrícolas, extractivas o industriales para suplir las necesidades básicas, pero también la naturaleza mediante modela el paisaje, la lluvia, los vientos, el mar construye y destruye playas, las erupciones volcánicas destruyen extensas áreas, etc.

Constituyen problemas ambientales, aquellos que afecten de alguna forma a cualquiera de estos componentes vivos e inanimados como la pérdida de biodiversidad o especies vivas, deforestación, contaminación del agua, suelos y aire esto origina riesgos a la salud, pobreza, agotamiento de combustibles fósiles, etc.).
La magnitud del daño ambiental depende de la intensidad y de si es reversible (a corto, mediano o largo plazo) o no.

Aplicación

Identificar con cuáles de los elementos del medio ambiente nos relacionamos en el desarrollo de nuestro trabajo.

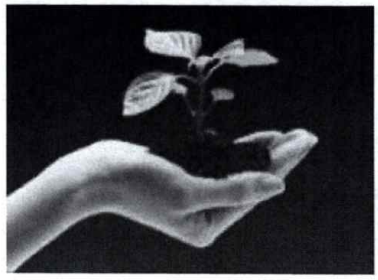
SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 2:PROTECCIÓN AMBIENTAL

Objetivo

- Entender qué es protección ambiental y cuál es su importancia.

Contenido



La protección ambiental son las medidas que una persona, empresa o institución realiza con la intención de proteger el entorno o ambiente en el cual desarrolla su actividades.

El suelo, aire, agua y los seres vivos no se encuentran aislados, sino en una relación que es reciproca. La tierra nos da los recursos naturales que requerimos para la vida los alimentos, el aire, el agua, para construir edificios, tener electricidad, transportarnos, vestirnos, etc. Sin embargo esta relación reciproca ha sido alterada por el hombre ya extrae recursos de la naturaleza sin reponerlos.



En necesario proteger nuestro ambiente porque lo necesitamos, dependemos de él para existir. Miren un segundo a su alrededor... todo lo que ven papeles, ropa, herramientas, combustibles, etc. , se obtiene, directa o indirectamente del ambiente.

Si destruimos el ambiente consumiendo los recursos indiscriminadamente estaremos perjudicándonos a nosotros mismos, a nuestros hijos y a nuestros nietos. Cuidar el mundo es cuidarnos y esa es otra muy buena razón ¿no les parece?

Aplicación

Identificar y nombrar si en la Empresa se fomenta o practica alguna medida de protección ambiental

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 3: RESIDUOS SÓLIDOS

Objetivo:

- **Definir qué es un residuo sólido**
- **Entender por qué es importante hacerse responsable de los residuos generados**

Contenido

Llamamos residuos a todo aquel objeto, producto o sustancia sobrante del resultado de las actividades que realizamos que carecen de valor aparente, aunque muchos residuos pueden ser reutilizados o transformados para producir nuevos productos.



La generación de residuos es un proceso normal y cotidiano sin embargo en los últimos años debido al incremento de la población y al crecimiento de las industrias se ha multiplicado la cantidad de residuos en todas las ciudades; creándose una situación difícil de controlar. En muchas ciudades esta situación se complica mas porque no se cuentan con los medios necesarios para darles tratamiento y por lo tanto se generan otros problemas como: la contaminación de los rios y mares, arrojo de residuos en las calles, proliferación de enfermedades, etc.



Residuo Aprovechable: Cualquier material, objeto, sustancia o elemento que no tiene valor para quien lo genera, pero se puede incorporar nuevamente a un proceso productivo.
Residuo No Aprovechable: Todo material o sustancia que no ofrece ninguna posibilidad de aprovechamiento, reutilización o reincorporación a un proceso productivo. No tienen ningún valor comercial; por lo tanto, requieren disposición final.
Residuo orgánico biodegradable: Son aquellos que tienen la característica de poder desintegrarse o degradarse rápidamente, transformándose en otro tipo de materia orgánica.
Residuos Peligrosos: Es aquel residuo o desecho que por sus características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables, infecciosas o radiactivas puede causar riesgo a la salud humana y el ambiente. Así mismo, se considera residuo o desecho peligroso los envases, empaques o embalajes que hayan estado en contacto con ellos.
Residuos Especiales: Residuos sólidos que por su calidad, cantidad, magnitud, volumen o peso puede presentar peligros y, por lo tanto, requiere un manejo especial. Incluye a los residuos con plazos de consumo expirados, desechos de establecimientos que utilizan sustancias peligrosas, lodos, residuos voluminosos o pesados que, con autorización o ilícitamente, son manejados conjuntamente con los residuos sólidos municipales

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 4: CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS

Objetivo

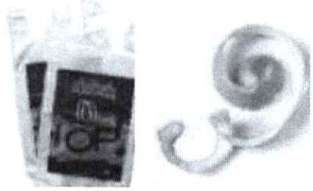
- Entender la importancia de clasificar los residuos.
- Diferenciar un residuo peligroso de uno no peligroso.

Contenido

Los residuos pueden ser por su naturaleza peligrosos o no peligrosos .
Un residuo es peligroso si posee cualquiera de las siguientes propiedades: Tóxico, corrosivo, inflamable, reactivo, explosivo, o biológico infeccioso. En Ferreyros son residuos peligrosos: todo material (trapos, paños, papel toalla, plástico strech, filtros, cartón, envases de productos químicos) contaminado con aceite, grasa, solvente o refrigerante, y también los productos químicos residuales como: el aceite usado, el solvente usado, el refrigerante usado, pintura.



Los residuos no peligrosos son aquellos que por sí solos no representan peligro para el medio ambiente. En Ferreyros los llamamos orgánicos y no reaprovechables. Los residuos orgánicos son los restos de alimentos (cáscaras de frutas, sobrantes de comida, maleza, ramas, gras, etc.). Y los residuos no reaprovechables son los siguientes: bolsas, cintas de embalaje, jebes, piezas plásticas, útiles de escritorio en desuso, envolturas, etc.



Todos estos residuos tienen una especial importancia debido a que no se pueden reaprovechar de manera directa, estos residuos demandan de un espacio para ser internados. Es por ello que es necesario aplicar técnicas para minimizar el volumen y la cantidad de residuos que se generen.

Ahora que sabemos que los residuos peligrosos y no peligrosos son diferentes, debemos cuidar de no mezclarlos.

Aplicación

Identificar que tipo de residuos que se generan en el área de trabajo y si se cuentan con contenedores diferentes para ellos.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

Tema 5: El nuevo código de colores para la separación de residuos sólidos

A partir del 1 de enero de 2021 entró en vigencia un nuevo código de colores para la separación de residuos sólidos en las casas, en todo el territorio nacional.

- **Blanco:** residuos aprovechables limpios y secos, como plástico, vidrio, metales, papel y cartón.
- **Negro:** residuos no aprovechables como el papel higiénico: servilletas, papeles y cartones contaminados por comida; papeles metalizados, entre otros. En esta bolsa, o recipiente, también deberán disponerse los residuos Covid-19 como tapabocas, guantes, entre otros.
- **Verde:** residuos orgánicos aprovechables como los restos de comida (cáscaras de frutas, verduras y restos de alimentos crudos), residuos de corte de césped y poda de jardín.



¿Para qué sirve separar los residuos?

- **Beneficios ambientales:** Se reduce la cantidad de residuos llevados a disposición final, evitando los impactos ambientales asociados, como generación de gases efecto invernadero y afectaciones a los recursos suelo, agua y aire.
- **Beneficios sociales:** Se mejora la condición de trabajo de los recicladores de oficio, se dignifica su labor, se fortalecen y promueven los grupos de trabajo y los proyectos ambientales. Igualmente, se disminuyen los riesgos a la salud del personal que hace la recolección y manipulación de los residuos.
- **Beneficios económicos:** Al aprovechar los residuos sólidos como materia prima de nuevos productos, se reducen los costos finales y se convierten en alternativas de nuevo negocios y fuente de empleo.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 6: MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS

Objetivo

- Entender cuándo los residuos peligrosos afectan al medio ambiente.

Contenido

Un residuo es peligroso si es: corrosivo (ácidos), si reacciona con otro material, si puede explosionar, tóxico, inflamable, o es infeccioso. Un ejemplo conocido el ácido muriático, pilas, baterías, material contaminado con aceite, grasa, refrigerante o solventes.

El que un residuo sea peligroso no significa necesariamente que provoque daños al ambiente o a la salud. Para que esto ocurra es necesario que el residuo se encuentre "en contacto" directo con algún elemento del ambiente ocasionando cambios en la calidad del aire, suelos o agua, organismos acuáticos o terrestres y con los seres humanos.

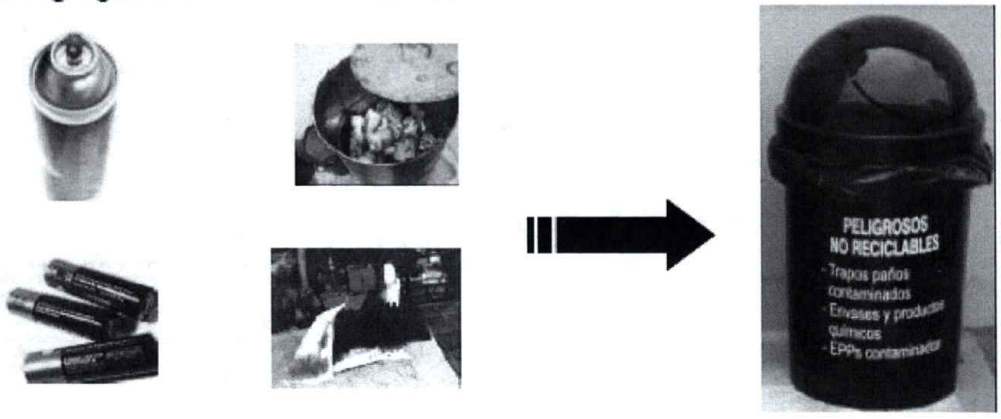
Para evitar que los residuos peligrosos estén "en contacto" nunca debemos dejarlos expuestos al aire, cercanos a un canal de agua ni al sol. Adicionalmente es necesario identificar todos lo residuos peligrosos que se generan, conocerlos y conocer las formas seguras de manipularlos, esta información se obtienen de las MSDS del producto que genera el residuo.

Los residuos peligrosos deben ser depositados en contenedores exclusivos. En Ferreyros los tachos para residuos peligrosos son los de color negro, nunca deben mezclarse con otro tipo de residuos.

Un residuo peligroso no necesariamente es un riesgo, si se maneja de forma segura y adecuada.

Aplicación

Identificar que residuos peligrosos se generan en el área de trabajo y si están siendo segregados en el contenedor adecuado.



SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 7: RESIDUOS LÍQUIDOS PELIGROSOS

Objetivo

- Conocer e identificar los residuos líquidos peligrosos que se generan en el área de trabajo.
- Entender por qué un residuo líquido peligroso no debe verterse al drenaje.

Contenido



Existen también residuos peligrosos que se encuentran en estado líquido, entre ellos tenemos: los aceites usados, los solventes usados, refrigerantes usados y sobrantes de otros productos químicos.

A pesar de que todos estos residuos estén en estado líquido no deben ser vertidos a drenajes, canaletas, y otra instalación que descargue su contenido en el desagüe común; dado que los desagües son frecuentemente descargados sin tratamiento a ríos y mares, con lo cual estaríamos contaminando las aguas.

Cuando un residuo se encuentra en forma liquida como thinner, refrigerantes u otros; tiene más facilidad de mezclarse con el agua y reaccionar rápidamente por lo que la contaminación se daría de manera inmediata.

Para evitar esta contaminación se debe identificar donde se generan residuos líquidos y asegurarse que cuenten con contenedores independientes para que se les pueda dar tratamiento y disposición adecuada.

Aplicación:

Identificar los residuos líquidos que se generan en el área de trabajo y verificar que se viertan a alcantarillas, canaletas, buzones, etc.

Contenedor para Solventes



Contenedor para Aceites usados



Contenedor para refrigerantes



SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 8: ACEITES USADOS

Objetivo

- Entender por qué el aceite es un residuo peligroso.
- Conocer cuál es la mejor alternativa para su destino final.

Contenido



El aceite usado que se genera en FSAA durante trabajos como drenado de fluidos, remoción de componentes de vehículos son un residuo que merece un cuidado especial. Los aceites usados son considerados residuos peligrosos pues son líquidos inflamables, además de ser altamente contaminantes si llegan al suelo o al agua.

Cada litro de aceite arrojado al mar, puede contaminar un millón de litros de agua y formar una mancha de cuatro mil metros cuadrados, esta delgada capa de aceite impide la adecuada oxigenación del agua, afectando a los seres vivos que allí habitan.

Verter el aceite en el suelo elimina la productividad de la tierra ya que destruye los organismos que le dan fertilidad al suelo. Además en caso se envíen para ser usado como combustible en ladrilleras estaríamos contribuyendo a la contaminación del aire.



Existe una alternativa adecuada para la disposición final de los aceite usados: el reciclaje; el aceite usado es re-refinado en plantas de reciclaje para quitarle todos sus contaminantes, envasarlo y comercializarlo. Esta alternativa es la más adecuada pues evita la contaminación del agua, aire y suelo, y nos permite tener una gestión correcta de nuestros residuos.

Aplicación

Identificar si se genera aceite en el área de trabajo, en que contenedor se deposita y cuál es su destino final.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 9: MANEJO DE ACEITES USADOS

Objetivo

- Conocer y aplicar el manejo correcto de aceites usados.

Contenido

El aceite usado es un residuo líquido peligroso que puede ser reciclado, para que esto sea posible, se debe cumplir lo siguiente:

El aceite usado NO DEBE mezclarse con agua, solventes, refrigerantes, u otros productos químicos, ni con restos de trapos, plásticos, papel; porque esto no permitiría su posterior tratamiento.

Debe ser recepcionado y transportado en las bandejas portátiles confeccionadas para el manejo de aceite usado, estas bandejas deberán mantenerse en buenas condiciones nunca sucias o deterioradas.

Los trabajadores deben transportar las bandejas hacia el almacén central de residuos y vaciar su contenido en el tanque para aceites usados, verificando primero el nivel y cuidando de no derramar el contenido al suelo.

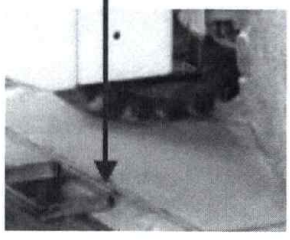
Para evitar derrames por manipuleo de estas bandejas, se deberán llenar con aceite usado en lo posible sólo hasta la mitad de su volumen; antes de manipular cualquiera de estas bandejas verificar el peso y si no es posible realizarlo manualmente solicitar un equipo de apoyo: transpalet, montacarga, coche, etc.

Recuerda que al separar el aceite para envío a reciclaje estas evitando contaminar el agua y el suelo.

Aplicación

Verificar si en el área que se genera aceites usados y se cuentan con los medios adecuados para su transporte y almacenamiento seguro.

Bandejas



Traspalet para transportar



Tanque de almacenamiento



SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 10: PILAS Y BATERÍAS

Objetivo

- Conocer las alternativas para desechar pilas y baterías.

Contenido



Las pilas son residuos peligrosos pues son fabricadas con elementos químicos considerados como tóxicos, todas las pilas contienen cierta cantidad de metales pesados como cadmio, mercurio, plomo y son estos elementos que al descomponerse pueden contaminar el medio ambiente si desechan incorrectamente.



Cuando arrojamos una pila inservible al suelo, con el paso de tiempo pierde la carcasa y por la descomposición de sus elementos desprende diferentes tóxicos al suelo contaminándolo y además por infiltración también afectan a las aguas subterráneas.



Si se incineran, los gases resultantes metales pesados darán lugar a que los elementos tóxicos causen efectos dañinos a la salud.

Para que las pilas tengan un destino correcto es importante depositarlas en los tachos de residuos peligrosos para que puedan ir a un relleno de seguridad y evitar que contaminen el ambiente.



Para evitar que se generen una gran cantidad de pilas como residuo una buena alternativa es cambiar las pilas convencionales por las recargables para disminuir la cantidad que se generen.

Aplicación

Verificar en que áreas usamos pilas y asegurarnos en lo posible que sean recargables.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 11: DESTINO DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS

Objetivo

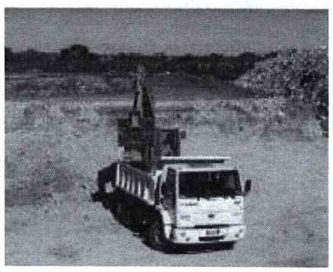
- Entender la importancia de llevar los residuos al destino final correcto.

Contenido



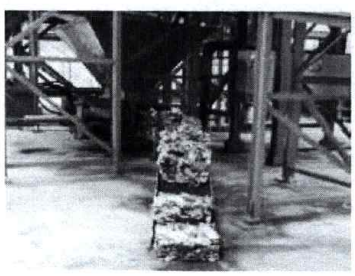
Dentro del manejo de los residuos uno de los pasos más importantes es el destino final. Si no se internan los residuos en el lugar correcto todos los esfuerzos anteriores quedan anulados.

El destino final se refiere al último lugar en el que se depositarán los residuos sólidos de acuerdo a su composición.



Los residuos "orgánicos y no reaprovechables" se llevan un relleno sanitario, donde son compactados, colocados en celdas y cubiertos con capas de tierra para evitar su exposición.

Los residuos "reciclables" se llevan a plantas de reciclaje en donde los transformarán y convertirán en los mismos o nuevos productos.



Los residuos "peligrosos" se llevan a un relleno de seguridad, que al igual que un relleno sanitario está diseñado para contener residuo sólidos pero con controles adicionales que lo hacen seguro para recibir sustancias potencialmente peligrosas para la salud humana y el medio ambiente.

Aplicación

Verificar si los residuos están dirigidos al destino final adecuado.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

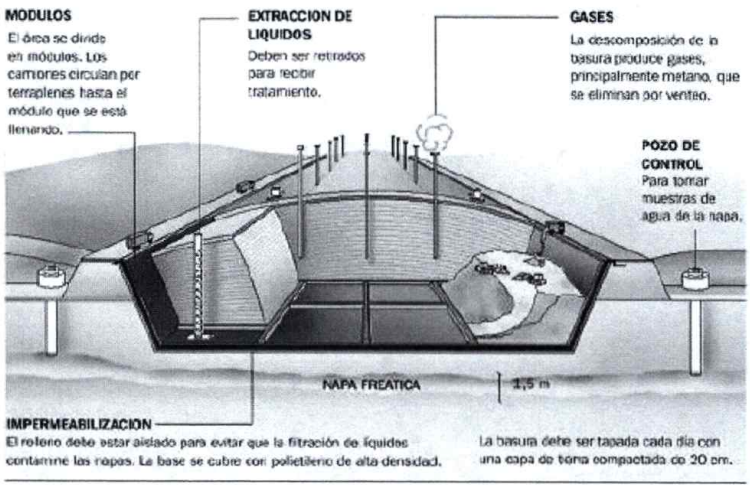
TEMA 12: RELLENO SANITARIO

Objetivo

- Conocer que controles se aplican en un relleno sanitario.

Contenido

Un relleno sanitario es un lugar destinado a la disposición final de los residuos sólidos no peligrosos, es decir es el último lugar donde se depositan estos residuos.



En estas instalaciones los residuos sólidos son colocados en el suelo bajo técnicas establecidas y compactados reduciéndolos al menor volumen posible para que así ocupen un área pequeña. Luego se cubren con una capa de tierra y se compactan nuevamente y así sucesivamente hasta que el relleno sanitario se da por saturado.

Los rellenos sanitarios cuentan además con unos ductos para desfogue de los gases que se generan en la descomposición de los residuos , estos gases pueden ser aprovechados para generación de energía.

Internar los residuos sólidos no aprovechables en un relleno sanitario es una práctica segura, sin embargo debemos ser conscientes de la cantidad de residuos que generamos y tratar de reducir esta cantidad.

Aplicación

Identificar que tipos de residuos deben ser llevados al relleno sanitario.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 13: RELLENO DE SEGURIDAD

Objetivo

- Establecer las diferencias entre un relleno sanitario y un relleno de seguridad.

Contenido

El relleno de seguridad es un relleno sanitario diseñado para contener sustancias potencialmente peligrosas para la salud humana y el medio ambiente.

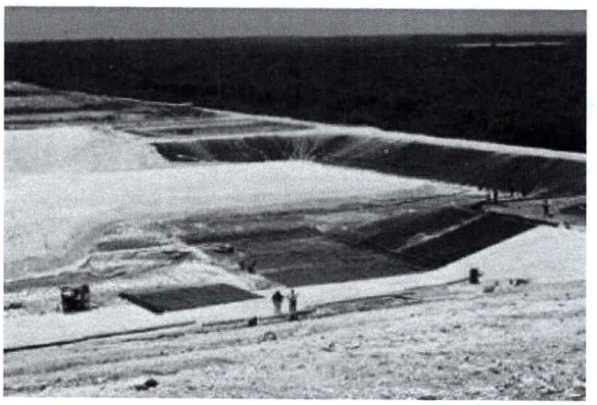
Los rellenos de seguridad son instalaciones que permiten el almacenamiento de residuos peligrosos en celdas debitadamente aisladas con un material que impermeabiliza el suelo y evita su contacto directo con los residuos, además de tener canales para el drenaje de los líquidos que se generen como resultado de las reacciones internas.

Antes de que los residuos sean internados en estas celdas, en los rellenos de seguridad se les brinda un tratamiento previo para asegurarse que no ingresen sustancias que puedan generan reacciones desfavorables.

Finalmente los residuos una vez internados son cubiertos con capas de material impermeable que no permitirán la salida de gases tóxicos al exterior.

Aplicación

Nombrar los residuos que se generan en el área de trabajo que deben ser llevados al relleno de seguridad.



SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 14: PLANTAS DE RECICLAJE

Objetivo

- Identificar que residuos tienen como disposición final una planta de reciclaje.

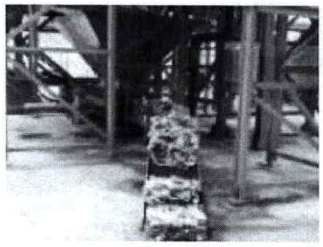
Contenido

Las plantas de reciclaje son instalaciones en las que se reciben los residuos reciclables. Existen plantas de reciclaje según cada tipo de material, existen plantas de reciclaje de plásticos, papel, vidrio, cartón, etc.



En estas plantas se reciben los residuos y se separan según su estado para enviarlos a la etapa que le corresponda.

Las plantas que reciclan el plástico lo trituran hasta formar unos trozos o pellets lo cuales serán mezclados con plástico nuevo para producir nuevos artículos de plástico.



En el caso de los papeles y cartones en las plantas de reciclaje los mezclan con una pequeña cantidad de agua en unas mezcladoras hasta formar una pulpa consistente que luego es secada y se obtendrá nuevos productos de papel y cartón.

Para el caso de los metales las plantas de reciclaje se llaman fundiciones, aquí los metales ingresan y son fundidos a altas temperaturas y transformados en lingotes nuevos de metal.



Recordemos que para lograr que estos residuos puedan reciclarse no debemos de mezclarlos sino depositarlos cada uno según el código de colores establecido.

Aplicación

Verificar que los residuos reciclables estén siendo almacenados separados de los demás residuos para su envío a reciclaje.
Identificar los puntos donde se encuentran los contenedores para residuos reciclables.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 15: RECICLAJE

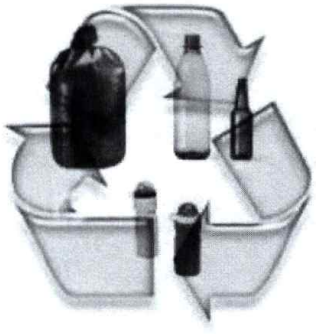
Objetivo

- Conocer qué es reciclaje y cuál es su importancia.

Contenido

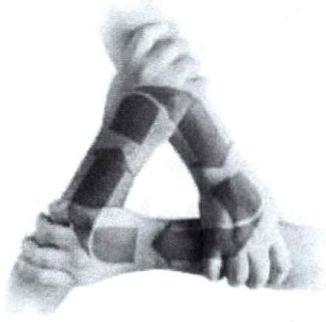
El Reciclaje es una de las alternativas utilizadas en la reducción del volumen de los residuos sólidos dispuestos en rellenos sanitarios.

Este proceso consiste en volver a utilizar materiales que fueron desechados, y que aún son aptos para elaborar otros productos o refabricar los mismos. Ejemplo de materiales reciclables son los metales, el vidrio, el plástico, el papel, el cartón y otros.



Se reciclan los materiales que de alguna manera son costosos de obtener de manera tradicional. Por ejemplo el plástico se obtiene de un derivado del petróleo y el petróleo es un recurso escaso y que está en constante aumento de precio. Si se usa plástico usado para producir nuevos envases no sólo se ahorra dinero también se ahorra energía y agua. Recuperar dos toneladas de plástico equivale a ahorrar una tonelada de petróleo.

El papel se obtiene de la pulpa de las hojas de los árboles y cada día hay menos árboles. Al reciclar una tonelada de papel se salvan 17 árboles.



Los metales se obtienen de la concentración de minerales que son recursos no renovables, al enviar los metales inservibles a la fundición, evitamos que se extraigan más recursos minerales y podemos asegurar su existencia por un tiempo mayor.

Aplicación

Mencionar cuáles son las ventajas de reciclar los residuos.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 16: RESIDUOS METÁLICOS

Objetivo

- Entender la importancia de enviar los metales a reciclaje.

Contenido

La mayoría de los metales pueden fundirse cambiar de forma creando nuevos productos. Los metales que pueden reciclarse son el aluminio, plomo, hierro, acero, cobre, plata y oro .

Los minerales son un recurso natural no renovable, los yacimientos minerales están siendo poco a poco agotados; por ello al reciclar los metales funcionan como una gran fuente de materias primas para la elaboración de metales.

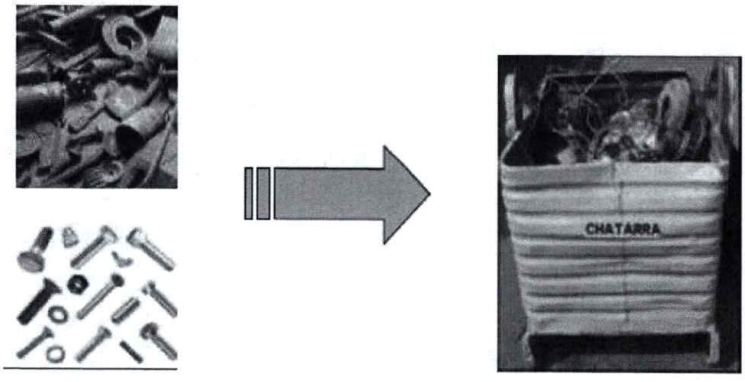
Al realizar los trabajos de reparación y mantenimiento por garantías muchas veces eliminamos partes o piezas metálicas, tuercas y otros que contienen minerales (hierro, acero, aluminio, cobre, plomo y zinc) disponibles para su recuperación mediante su fundición a altas temperaturas .

Al reciclar los metales se usa menos energía (petróleo, y otros recursos) comparada con la que se necesita para extraer y concentrar el mineral de forma tradicional. Además se evita que internen en rellenos sanitarios donde su degradación demora muchas decenas de años.

Al separar las piezas y partes que no usamos en el contenedor de residuos metálicos colaboramos con su destino para reciclaje.

Aplicación

Verificar que en las áreas de trabajo que se generen residuos metálicos cuenten con el contenedor adecuado.



SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 17:RESIDUOS RECICLABLES INORGÁNICOS

Objetivo

- Conocer que residuos son considerados Reciclables Inorgánicos según el código de colores de Ferreyros.

Contenido

Los residuos inorgánicos que pueden ingresar al ciclo de reciclaje en Ferreyros están identificados con el color naranja y son:

Las botellas de plástico PET , las cuales son enviadas a unas plantas de reciclaje donde las trituran para hacer pellets y estos pueden ser usados en a fabricación de plástico o de fibras sintéticas para la elaboración de prendas de vestir. Reciclar el plástico ayuda a conservar los recursos naturales porque el plástico se produce a partir de un derivado del petróleo, que es un recurso cada día mas escaso.



Las botellas de vidrio, estos residuos juegan un papel importante porque el vidrio puede reciclarse al 100% innumerables veces sin perder la calidad. Al reciclar el vidrio siempre evitaríamos consumir más recursos de los necesarios.

Los envases tetrapack pueden reciclarse para convertirse en nuevos productos como Tectan que es una material de construcción que reemplaza el uso de la madera para la fabricación de muebles.



Ser parte de este ciclo es sencillo solo debes identificar los tachos naranjas y depositar ahí las botellas y los tetrapack cuando los generes.

Aplicación

Verificar que en lugares se generan estos residuos y si cuentan con el contenedor adecuado.







SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 18:RESIDUOS ORGANICOS RECICLABLES

Objetivo

- Entender la importancia de enviar los papeles y cartones a reciclaje.

Contenido

En Ferreyros se consideran residuos orgánicos reciclables a los papeles y los cartones; los tachos para depositar estos residuos están identificados con el color azul.



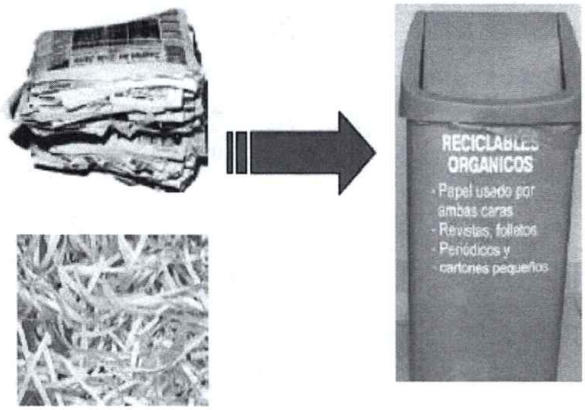
Cada año se cortan millones de árboles sólo para fabricar papel. La tierra tiene el 30% de su extensión cubierta de bosques y disminuye año a año, debido a la tala de bosques para madera, el 42% de esta se usa para hacer papel y derivados. Al cortarse tal cantidad de arbolés, estamos siendo perjudicados pues la función de los árboles es de capturar el CO2 ambiental y transformar en O2, es decir actúan como purificadores de aire.

Debemos ser responsables y consumir solo el papel necesario y cuando lo desechemos asegurarnos de colocar en el tacho correcto para que pueda ser reciclado.

Al reciclar papel tenemos muchos beneficios: conservamos los recursos, gastamos menos energía, Cada tonelada de papel que se recicla evita que se talen 3,14 toneladas de árboles y se consuman algo más de 0,5 toneladas equivalentes de petróleo.

Aplicación

Identificar si en el área de trabajo que se genera papel existen contenedores para este residuo.



SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 19: BATERÍAS USADAS

Objetivo

- Conocer la importancia de una adecuada gestión de baterías.

Contenido



La batería de plomo es un residuos peligroso. Casi tres cuartas partes del peso de una batería están conformada por residuos de plomo y plomo metálico, materiales altamente tóxicos. Los efectos que estos residuos especiales pueden tener sobre el medio ambiente son nefastos, además de ser muy nocivos para la salud humana. El resto de materiales que componen una batería de plomo fuera de uso son, fundamentalmente, ácido sulfúrico diluido y plásticos, residuos también muy peligrosos para el medio ambiente.



Sin embargo existe la alternativa de reciclaje, cuando se recicla una batería gastada, todos los elementos se pueden retirar y reutilizar en baterías nuevas. El plomo, por ejemplo, es casi 100% reciclable, y encuentra generalmente su uso nuevamente dentro de las baterías nuevas repetidamente una y otra vez. Los componentes plásticos también se pueden reciclar para crear las baterías nuevas y otros productos. El ácido sulfúrico se puede reciclar y utilizar en baterías nuevas o puede ser convertido al sulfato de sodio, un producto usado como fertilizante, en tintes y otros productos.

¿Como debo manejar las baterías?

Almacenarlas sobre parihuelas, no apilar unas sobre otras, la parte superior permanece hacia arriba con sus tapones puestos para evitar derrames de ácido.

Aplicación

Identificar si se generan baterías en el área de trabajo y cuál es el destino actual de las baterías.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 20: CONTAMINACIÓN AMBIENTAL

Objetivo

- Definir correctamente qué es contaminación ambiental y cuáles son sus efectos.

Contenido

La contaminación es la introducción de sustancias líquidas, sólidas o gases tóxicos al ambiente en cantidad suficiente que pueden causar un desequilibrio o daño a la salud del hombre o la naturaleza.



Se dice que un cuerpo o medio esta contaminado cuando pierde sus características iniciales y se transforma en otro diferente.

Para que exista contaminación, la sustancia contaminante deberá estar en cantidad relativa suficiente como para provocar desequilibrio. Para establecer cuando un cuerpo se contamina se han establecido valores limites que son conocidos como límites máximos permisibles. Estos valores limites representan la máxima cantidad de contaminante que puede vertirse sobre un cuerpo.

Los efectos de la contaminación se manifiestan por las alteraciones en los ecosistemas en la generación y propagación de enfermedades en los seres vivos, muerte masiva y en casos extremos, la desaparición de especies animales y vegetales. Además de inhibición de sistemas productivos y en general degradación de la calidad de vida: salud, aire puro, agua limpia, recreación, disfrute de la naturaleza, etc.

Aplicación

Identificar si alguna actividad propia del trabajo está contribuyendo directamente a la contaminación ambiental.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 21: EL RECURSO AGUA

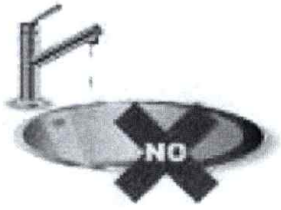
Objetivo:
- Entender la importancia del agua como recurso natural.
- Conocer la problemática actual del recurso.

Contenido



El agua es un elemento vital todo ser vivo. El 75% de nuestro planeta está compuesto por agua pero lamentablemente de toda esta agua disponible, solo el 2.5% es agua dulce y sólo la mitad de esta pequeña parte es potable.

Tiempo atrás se pensaba que el recurso agua era un recurso que se renovaba mediante el ciclo del agua, pero hoy en día debido a la alta contaminación, el derretimiento del los nevados y perdida de estas fuentes de agua por el incremento de temperatura, el agua es ahora un recurso escaso.



Muchos lugares de nuestra ciudad aun no cuentan con agua potable y los que contamos con este recurso muchas veces lo mal gastan.



Debemos tomar conciencia y usar solo el agua necesaria, no verter sustancias contaminantes sin tratamiento a los desagües porque estos luego irán a contaminar los ríos, lagunas e incluso mares.

Sólo el 2,5 % de las 3/4 partes de agua del planeta es la que usamos para todas nuestras actividades, debemos cuidarla.

Aplicación
Identificar si en el área de trabajo existen fugas o derroches de agua.

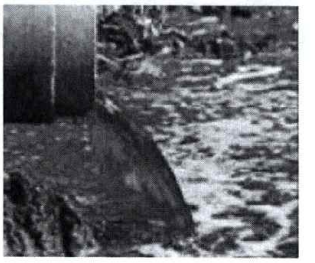
SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 22. CONTAMINACIÓN DEL AGUA

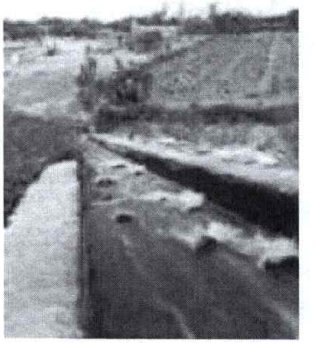
Objetivo

- Identificar que elementos contaminan el agua
- Entender la problemática de la contaminación del agua.

Contenido



El agua se contamina cuando se incorpora agentes extraños que cambian su naturaleza. El agua por naturaleza no tiene color, olor ni sabor. Cuando el agua cambia de color o adquiere olor se puede predecir que ha cambiado en su composición.



El agua se puede contaminar por: Sustancias químicas como el petróleo, plaguicidas, detergentes, ácidos, metales tóxicos, etc.; también los ingresos de agua caliente disminuyen el contenido de oxígeno y hace a los organismos acuáticos muy vulnerables.

Para evitar que el agua se contamine con estas sustancias se deben aplicar técnicas y controles que le den un tratamiento previo a la descarga a un cuerpo de agua natural. La contaminación del agua es un problema serio, pues cada vez se hace mas difícil y costoso encontrar técnicas para tratar el agua y convertirla en potable.

Debemos tomar conciencia y pensar en las generaciones futuras antes de arrojar algún desperdicio ya sea líquido o sólido a los drenajes o cuerpos de agua.

Aplicación

Identificar si existen sustancias o vertidos que puedan contaminar una fuente de agua.

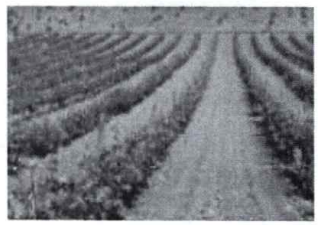
SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 23: EL RECURSO SUELO

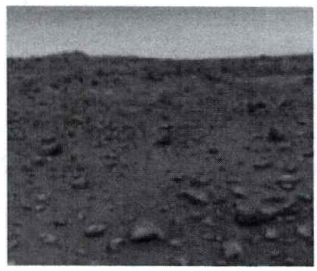
Objetivo:

- Entender la importancia del suelo como recurso natural.

Contenido:



Uno de los principales recursos que brinda la naturaleza al hombre es el suelo, ya que el suelo es la superficie sobre la que se desarrollan las plantas tanto las silvestres como las que se cultivan para servir de alimento al hombre y a todo ser vivo.



La formación de los suelos depende de un largo y complejo proceso de descomposición de las rocas, en el cual intervienen factores físicos, químicos y biológicos. La interacción de estos elementos provocan la desintegración de los minerales que unidos a los restos de animales y plantas en forma de materia orgánica, originan el suelo.



Las diversas actividades que el hombre realiza han provocado una situación en que la tasa de pérdida de suelo supera por mucho al de su formación, desestabilizando peligrosamente su equilibrio natural.

Algunas de las actividades que han contribuido con el deterioro de los suelos son: deforestación, cambio de uso del suelo; la sustitución de la cobertura vegetal por la cubierta asfáltica, arrojo de residuos, derrames de combustibles, derrames de aceites, etc.

Aplicación

Identificar si en el área de trabajo se realiza alguna actividad que pueda afectar al recurso suelo.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 24: CONTAMINACIÓN DEL SUELO

Objetivo:

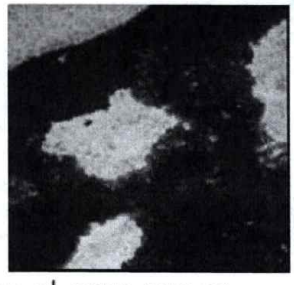
- Conocer y entender las consecuencias de tener un suelo contaminado.

Contenido:

La contaminación del suelo es la presencia de compuestos químicos tóxicos en el suelo que modifican su estado natural. Esta contaminación generalmente aparece al producirse derrames de hidrocarburos o productos químicos almacenados, aplicación de pesticidas, filtraciones de rellenos sanitarios o por la acumulación directa de residuos industriales.



Los productos químicos más comunes que contaminan el suelo son: hidrocarburos de petróleo, disolventes, pesticidas y otros metales pesados. Lo lamentable es que una vez ingresados al suelo estos permanecen por largos periodos de tiempo en los cuales se deben aplicar técnicas de remediación para rehabilitar el suelo.



La contaminación de los suelos se relaciona primordialmente con la salud pues cuando un suelo esta contaminado, contamina el agua que se encuentra debajo de él, de tal forma el agua que bebemos puede producir enfermedades estomacales y a su vez proliferación de agentes infecciosos.

Otro problema de la contaminación de los suelos es el desabastecimiento de alimentos debido al bajo rendimiento agrícola y la poca producción del suelo.

Podemos evitar que este problema sea mayor evitando los derrames y manejando adecuadamente los residuos que generamos.

Aplicación

Identificar si existe el riesgo de que ocurran derrames en el área de trabajo y que medidas de control se tienen.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 25: MANEJO DE DERRAMES

Objetivo
- Entender la importancia de prevenir un derrame.
- Conocer la forma correcta para actuar en caso de que ocurra un derrame.

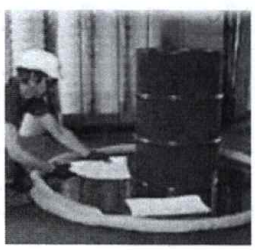
Contenido
Un derrame es el escape de material peligroso fuera de la bandeja ó contención que afecta al suelo o al agua y puede ocurrir por falta de medidas de prevención al realizar un trabajo en el que se manejen productos químicos líquidos: aceite, petróleo, refrigerante, etc.

¿Por qué prevenir un derrame?
Existen 4 razones para evitar un derrame: Evitar la contaminación del suelo y agua. Para no perjudicar la salud y la seguridad de los trabajadores. Para no deteriorar la imagen institucional de Ferreyros frente a nuestro clientes. Para evitar los costos operativos de limpieza.

¿Cómo prevenir?
-Realizar mantenimiento y lavado de equipos, en áreas especialmente designada para tales fines. Utilizar siempre bandejas para contener derrames al realizar trabajos de mantenimiento.
-Al drenar el aceite sólo llenar la bandeja hasta la mitad de su volumen.
-Colocar los aceites usados en cilindros herméticos, los cuales se deberán llenar máximo hasta ¾ cuartas partes de su volumen.
-Almacenar los cilindros de aceite usado sobre parihuelas, y en sitios destinados a almacenamiento para su posterior disposición.



¿Qué hacer en caso de ocurre un derrame?



1. Contención: Haciendo uso de EPP (guantes de nitrilo), detener la fuga desde la fuente, formar diques, usar cordones absorbentes y otras medidas para evitar su expansión.
2. Limpieza: En suelo desnudo remover la tierra contaminada hasta la zona donde ya no se percibe el hidrocarburo. En suelo de concreto utilizar material absorbente para la limpieza.
3. Disposición de desechos: Los absorbentes y la tierra contaminada deben ser depositados en el cilindro respectivo.
4. Reporte: Llenar el formato de reporte de incidentes/accidentes respectivo (sólo para derrames mayores a 1 litro o 1/4 de galón en suelo desnudo o mayores a 5 galones en área contenida)

Aplicación
Identificar si en el área de trabajo se practican las medidas para prevenir derrames.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 26: USO RACIONAL DE LA ENERGÍA

Objetivo

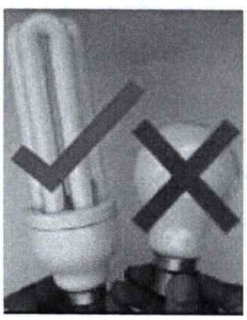
- Entender la importancia de usar adecuadamente la energía eléctrica.

Contenido



Reducir nuestro consumo de energía contribuye a disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera, principal causa del cambio climático. Cada vez que utilizamos energía producida por la quema de petróleo, carbón o gas (combustibles fósiles) emitimos gases de efecto invernadero (principalmente dióxido de carbono, CO_2) y de esta forma contribuimos al calentamiento global amenazando gravemente la vida en el planeta.

Por ello es muy importante realizar un uso inteligente de la energía. Siempre que sea posible, aprovecha la iluminación del sol que es natural, gratuita y no contamina. Utiliza colores claros en las paredes y los techos, así aprovecharás mejor la iluminación natural. No dejes luces encendidas en instalaciones vacías. Apaga el estabilizador de la computadora cada día al terminar tu trabajo. No dejes los equipos electrónicos en modo espera.



El ahorro de agua produce ahorro de energía, pues el agua es impulsado con bombas eléctricas. Racionaliza tu consumo de agua, evita dejar los grifos abiertos durante el lavado, detecta las fugas y reportalas. La producción de papel, cartón, vidrio y metales requiere de mucha energía. La separación de estos productos y su reciclaje permite ahorros significativos de energía. Por ejemplo, una tonelada de papel reciclado reduce el consumo de 4200 KW de electricidad. Colaborar es sencillo esta en nuestra manos solo falta que la hagamos del uso racional de energía un hábito.

Aplicación

Identificar si existen consumos de energía eléctrica innecesarios en el área de trabajo.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 27: ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

Objetivo

- Definir correctamente aspecto ambiental.
- Definir correctamente impacto ambiental.

Contenido

Tomando como base que el ambiente es un sistema que recibe estímulos y genera respuestas según el tipo de estimulo otorgado. Veremos dos puntos importantes que describen esta relación que son los aspectos e impactos ambientales.

Los aspectos ambientales son el resultado de las actividades que realizamos y que puede relacionan directamente con el ambiente como son: el consumo de agua, de energía eléctrica, la generación de residuos, generación de efluentes, emisión de gases, etc.



En cambio los impactos son los cambios en el ambiente, que pueden ser positivos o negativos. Ejemplos de impactos ambientales negativos: contaminación de aguas por verter los efluentes, contaminación del suelo por residuos peligrosos, contaminación del aire por emisión de gases, etc.



Los aspectos ambientales son resultado de nuestras actividades pero si somos responsables y concientes de su importancia podemos evitar y/o disminuir los impactos negativos que ocasionan.

Aplicación

Dar ejemplos de aspectos e impactos ambientales que se generen en su área de trabajo.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

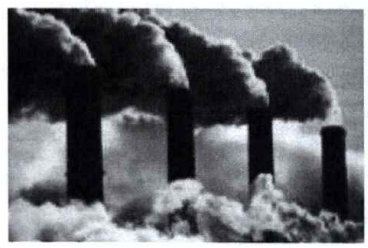
TEMA 28: CONTAMINACIÓN DEL AIRE

Objetivo
- Conocer y entender la problemática de la contaminación del aire.

Contenido
El oxígeno que respiramos es un elemento vital para la vida, lo obtenemos libremente del aire pero no se encuentra solo sino asociado con una serie de gases que componen la atmósfera.
La contaminación atmosférica se produce cuando se incorporan elementos sólidos o gaseosos que cambian la naturaleza del aire.



Estos elementos extraños ingresan a la atmósfera a través de la emisión de humos, aerosoles, ruidos, gases y radiaciones. Estos contaminantes provienen en su mayoría de la actividad industrial, la generación de electricidad y el transporte.



Estos contaminantes no solo alteran la calidad del aire que respiramos sino que entran en contacto y reaccionan generando los problemas conocidos como el adelgazamiento de la capa de ozono, el efecto invernadero y como consecuencia el calentamiento global.

Existen diversos modos de evitar la contaminación del aire: Evitar que las industrias emitan gases directamente, mantener los vehículos motorizados en buenas condiciones, reemplazar el uso del petróleo por otros combustibles alternativos , utilizar energías limpias para la generación de electricidad y no quemar los residuos, Mantener cerrado los contenedores de solventes y fluidos cuando no se usen o en paradas de labor para evitar emisiones de vapor.

Aplicación
Identificar si el área de trabajo se emiten ruido, humos, gases, directamente al ambiente.

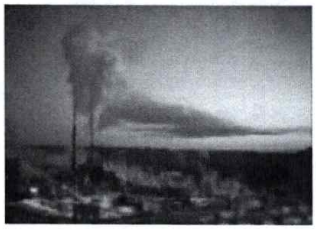
SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 29: EL EFECTO INVERNADERO Y EL CALENTAMIENTO GLOBAL

Objetivo:

- Conocer y entender la problemática del calentamiento global.

Contenido:



Como sabemos el planeta está cubierto por una capa de gases llamada atmósfera. Esta capa permite la entrada de algunos rayos solares que calientan la Tierra, la que a su vez emite calor pero han aumentado los gases invernadero y esta vez la atmósfera impide que el calor se vaya al exterior y lo devuelve a la superficie terrestre que se calienta más.



Las actividades humanas han ido aumentando y a su vez la cantidad de esos gases invernadero sobre todo el dióxido de carbono (CO_2) que está causando hoy un aumento de la temperatura y los cambios en el clima de la tierra.

El CO_2 se origina por la quema de combustibles como petróleo, gasolina, gas natural y carbón fuentes de energía para la industria y el transporte. Las emisiones de CO_2 en a la atmósfera es cada día mayor por ello el calor recibido del sol es atrapado produciendo el aumento de la temperatura ambiental y acelerando el proceso conocido como calentamiento global.



Así pues, efecto invernadero es un fenómeno natural pero calentamiento global es un problema ambiental.

Es por ello que muchas industrias responsables están preocupadas por reducir la cantidad de emisiones de CO_2 a la atmósfera: consumiendo menos energía de combustibles fósiles como el petróleo, o reemplazando el petróleo por otros combustibles menos contaminantes.

Aplicación:

Identificar si en área de trabajo se utilizan combustibles fósiles para generar energía.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 30: ADELGAZAMIENTO DE LA CAPA DE OZONO

Objetivo:

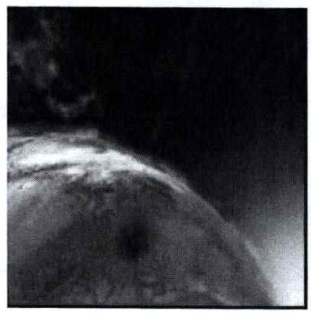
- Conocer las consecuencias del adelgazamiento de la capa de ozono.

Contenido:



¿Qué es la capa de ozono? Es una gran cantidad de moléculas de ozono que se acumulan en la atmósfera y juntas actúan como un escudo que nos protege contra los rayos ultravioleta (UV) y se ubica en capas superiores de la atmósfera. Hoy en día los científicos han detectado variaciones en la cantidad de Ozono que van más allá de los cambios naturales y que tienen su origen en la actividad del hombre.

¿Por que ocurrió? Desde hace 50 usamos algunas sustancias químicas que destruyen y disminuyen el ozono. Estas sustancias son principalmente los CloroFluoroCarbonos (CFCs), que se utilizan en refrigerantes, solventes, agentes espumantes y otros.



¿Qué consecuencias trae la disminución del el adelgazamiento de la capa de ozono O3?

Los rayos UV ingresan en mayor cantidad o intensidad y producen enfermedades en el hombre como cáncer de piel, cataratas en los ojos y otras afecciones oculares. Además afectan a las plantas afectando nuestra fuente de alimentos y el ecosistema en que vivimos o las relaciones entre los seres vivos, el clima, el agua y el suelo.

¿Qué se está haciendo? En 1989 entró en vigencia el protocolo de Montreal, el cual fue firmado por 29 países en el se acordó "congelar" la producción de CFCs y disminuir en un 50% su consumo en 10 años.

¿Qué podemos hacer nosotros?

Informar sobre este problema, sus causas y sus consecuencias.

Usar aerosoles que no contengan CFCs (recuerda que cuanto menos utilicemos será siempre mejor para el ambiente)

Aplicación:

Identificar si en el área de trabajo se utilizan aerosoles y si contienen CFCs.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

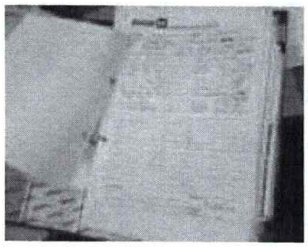
TEMA 31: REGISTROS AMBIENTALES

Objetivo

- Conocer la importancia del uso de registros.

Contenido

¿Qué son los registros?



Son documentos cuya función es conservar datos y demuestran que una actividad ha sido realizada. Con los registros podemos conocer cómo avanzamos y mejoramos en el tiempo en nuestra gestión ambiental .
Los registros ambientales nos sirven para dar respuesta o sustentar cómo estamos desarrollando la gestión ambiental ante un auditor interno de FERREYROS y/o auditores externos (clientes).



Es importante que se conserven ordenados, completos, no estén rotos, se ubiquen fácilmente, y se puedan leer en un fólder, archivador o en archivo electrónico.

¿Qué registros son importantes en el tema ambiental?

- Registro de Asistencia a capacitaciones y charlas ambientales.
- Reporte de Incidentes ambientales-Derrames.
- Registros de identificación de aspectos ambientales.
- Listado de productos químicos que usamos y las hojas MSDS.

Aplicación

Identificar si los registros se encuentran en buen estado y si todos conocemos su ubicación.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

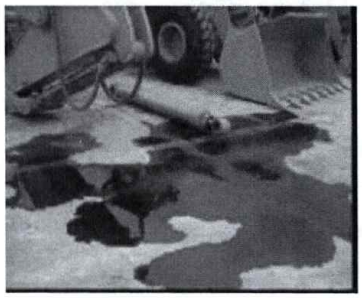
TEMA 32: INCIDENTE AMBIENTAL

Objetivo

- Entender qué es incidente ambiental y por qué debe reportarse.

Contenido

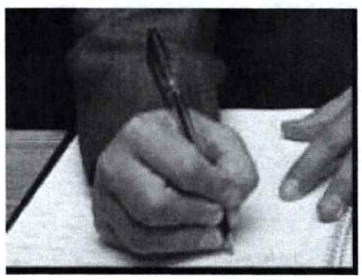
¿Qué es un Incidente Ambiental?



Es un evento no deseado, que ocasiona un impacto adverso al agua, suelo, aire, flora y fauna.

Cuáles son incidentes ambientales?
- Derrames de hidrocarburos, solventes, refrigerantes u otras sustancias químicas en el suelo, agua o canales de regadío de comunidades.
- Atropello de fauna o animales domésticos.
- Fugas de gases (gases comprimidos, GLP, propano u otros)

¿Qué es un Reporte de incidente Ambiental?



Es el relato escrito del incidente, que el personal involucrado debe presentar al supervisor del Área y Supervisor de Seguridad de FSAA dentro de las 24 horas de ocurrido el incidente, luego se analiza las causas del incidente, se establecen acciones correctivas y se reporta dentro de las 72 horas.

¿Por qué Reportamos un Incidente Ambiental?



Para establecer correcciones que resuelvan el impacto ambiental en ese instante, llevar un registro de los incidentes mas frecuentes, investigar las causas de la no conformidad y encontrar acciones correctivas que prevengan se de nuevamente el impacto ambiental.

Aplicación

Verificar si en el área de trabajo han ocurrido incidentes ambientales y si fueron reportados.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 33: ISO Y LA GESTION AMBIENTAL

Objetivo

- Conocer acerca de la ISO y los compromisos de la Gestión Ambiental.

Contenido



La Organización Internacional para la Estandarización o ISO es una organización que reúne a 157 países, su trabajo es elaborar normas que facilitan las actividades del comercio de productos en el mundo. El uso de estas normas es de forma voluntaria.

El grupo de normas llamadas ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental proporcionan los requisitos para establecer la gestión ambiental en cualquier institución, mina, empresa, fábrica, colegio u otros.



Un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) es el conjunto de acciones que previenen y disminuyen el daño ó impacto al ambiente que nuestras tareas puedan causar.
Comprende controles de rutina como : clasificar por separado los residuos, reducir el uso de recursos y la generación de residuos, manejar los derrames y manejar los materiales peligrosos.
Incluye en forma adicional: la elección de un responsable de supervisión ambiental para las áreas, cumplir los procedimientos, proponer y realizar mejoras ambientales, realizar evaluaciones internas y otros.



Cuando una empresa adopta un sistema de Gestión Ambiental, se compromete en forma voluntaria a mantener y mejorar sus prácticas ambientales para prevenir o disminuir la contaminación ambiental y a cumplir las leyes y normas del cliente.

Los clientes mineros que tienen un Sistema de Gestión Ambiental certificados basándose en la ISO 14000: 2004, son Cerro Verde, Barrick, Yanacocha, Tintaya y Antamina, también otras empresas están certificadas como Orus, Sodexho y Seguridad Forza.

Aplicación

Identificar cuáles son nuestros compromisos de la Gestión Ambiental.

SYNERGIA
Construcciones e Ingeniería

TEMA 34: MATERIALES PELIGROSOS

Objetivo

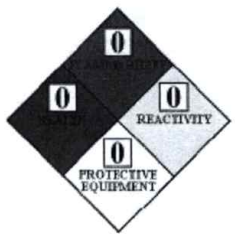
- Conocer el manejo correcto de materiales peligrosos.

Contenido



¿Qué es un Material Peligroso o MATPEL?
Es un producto que durante su uso, transporte y almacenamiento puede ser un peligro para la salud de las personas y ambiente.

Estos peligros se mencionan en la Hoja de Seguridad de materiales MSDS y pueden ser :
Incendio, Explosión, Material tóxico a la salud por consumo o inhalación, Material Corrosivo que destruye tejido vivo u otro material. Podemos citar algunos ejemplos de materiales peligrosos de uso cotidiano : ácido muriático, pinturas, aceites usados, combustibles.



¿Cómo se identifica un material químico?

Todo material químico deberá estar identificado con el rótulo (nombre del producto) y el grado de peligro para la salud, si es inflamable o si reacciona mediante un sistema de identificación (rombo de la NFPA o HMIS)



¿ Cómo se conserva el rótulo ?
El rótulo y el grado de peligro se pueden leer con facilidad, no encontrándose desgastado por el sol o por el uso diario.

Aplicación

Identificar si en el área de trabajo se rotulan y conservan adecuadamente los materiales peligrosos.

6.6.13. PLANILLAS DE ASISTENCIA CHARLAS

SYNERGIA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE SSTAQ	FOR-RH-001
	CONTROL DE ASISTENCIA	VERSION:03
	SYNERGIA CONSTRUCCIONES E INGENIERIA SAS	REVISION: 05-01-2024

Charla Diaria		Capacitación		Inducción		Otros	

FECHA:		LUGAR	
TEMA(S):			
PROYECTO:			
INSTRUCTOR:		Duracion: (Min)	

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACIÓN C.C	CARGO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

Observaciones		Vo.Bo Responsable

8.6 ANEXOS
8.6.1 ACTA DE REUNIÓN 001

Calle 38 No 24 – 82 Barrio Villas de San Juan
Tel. 317 363 9276
Correo Electrónico synergiaconstrucciones@gmail.com

acuatodos s.a. E.S.P.

ACTA DE REUNIÓN
SIG MECA
GIC-F-14
18/08/2015
V-02

I. DATOS GENERALES

TEMA DE LA REUNIÓN:
Contrato de Consultoría No. 038 de septiembre 19 de 2023 cuyo objeto es: INTERVENTORIA TÉCNICA, AMBIENTAL, ADMINISTRATIVA, FINANCIERA, CONTABLE Y JURIDICA A LA OPTIMIZACIÓN PARA LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL ALCANTARILLADO PLUVIAL Y CONSTRUCCIÓN DE OBRAS COMPLEMENTARIAS ENTRE LAS CALLES 3, 4 Y CARRERAS 2, 3, 4, 5 Y 6 DEL CENTRO POBLADO BOCAS DEL PAUTO, MUNICIPIO DE TRINIDAD, DEPARTAMENTO DE CASANARE

Fecha de la Reunión:	Hora de inicio	Hora de finalización
12 / 10 / 2023	10:30 am.	1:00 pm.

LUGAR DE LA REUNIÓN:
Concha Cubierta del Colegio Rafael García Herreros centro poblado de Bocas del Pauto, Municipio de Trinidad.

ASISTENTES

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DEPENDENCIA
	Salomon Sanabria	Gobernador	Departamento de Casanare
	Oscar Eduardo García	secretario de Infraestructura.	Departamento de Casanare.
	Jesus Monroy	Alcalde.	Municipio de Trinidad
	Oved Quiroga Florez	Gerente	Acuatodos S.A E.S.P.
	Luis Andrés Lopez Mesa	Ing. director Int.	U.T Delta 2023.
	Maria Diany Barrera	Gerente.	Synergia Construcciones S.A.S.
	Roberto Andrés Rios F	Apoyo a la Supervisión	Acuatodos S.A E.S.P
	habitantes de la comunidad beneficiaria.		
	Funcionarios publicos del Municipio de Trinidad.		

acuatodos S.A. E.S.P.

ACTA DE REUNIÓN
SIG MECA
GIC-F-14
18/08/2015
V-02

OBJETIVOS DE LA REUNIÓN

Socialización proyecto BPIN 2022005850002. Bocas del Pauto, Municipio de Trinidad, Departamento de Casanare.

ORDEN DEL DÍA

- Himnos de Colombia y Casanare
- Presentación asistentes
- Intervenciones
- Presentación técnica del Proyecto
- Preguntas y respuestas

II. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

En el desarrollo de la socialización intervinieron los diferentes actores del proyecto empezando por el señor Gobernador quien informo a los asistentes que el valor estimado para invertir en el proyecto "optimización para la puesta en funcionamiento del Alcantarillado pluvial y construcción de obras complementarias entre las calles 3, 4 y carreras 2, 3, 4, 5 y 6 del centro poblado de Bocas del Pauto, Municipio de Trinidad, Departamento de Casanare" asciende a $ 18.041.167.831,00 los recursos son de regalías Asignaciones directas de la Gobernación de Casanare. El Plazo de ejecución inicial del proyecto es de 13 meses.

El señor Alcalde agradecio al señor gobernador al igual los representantes de la comunidad por la gestión y destinación de los recursos para la ejecución del proyecto en el centro poblado de Bocas del Pauto.

Posteriormente el señor gerente de la empresa departamental de servicios Publicos de Casanare "Acuatodos" S.A ESP realizo la presentación publica de los siguientes contratos y Contratistas adjudicados para la ejecución física del Proyecto.

- Contrato de obra publica No. 033 de 2023, duración 11 meses, valor $ 16.840.474.491 contratista Synergia Construcciones S.A.S Nit: 844.004.840-0
- Contrato de Consultoria No. 038 de 2023 duración 12 meses. Valor $ 1.135.348.060, contratista Unión Temporal Delta 2023 Nit: 901.754.751-7

- Apoyo a la supervisión, contrato de prestación de servicios profesionales No. 029 de 2023 duración 13 meses, valor $65.345.280 contratista Roberto Andres Rojas Figueroa, N.I.T. 74.186.894-5

Acuatodos solicito a la comunidad que realizaran la constitución de la veeduria del proyecto para que esten al tanto de la ejecución de las obras y la inversión a realizar en el centro poblado de Bocas del Pauto.

La interventoría dio a conocer el Alcance Ubicación Vamos a pavimentar redes del alcantarillado pluvial e instalar especificaciones técnicas de las obras a ejecutar en marco del citado contrato de Obra. Ademas, la interventoría manifesto a la comunidad que estara atenta para que el contratista de Obra, de cumplimiento a las especificaciones tecnicas y demas aspectos legales, Ambientales y financieros pactados en el contrato. Se le solicito, a los asistentes eliminar las conexiones erradas de aguas lluvial al alcantarillado sanitario con el proposito de disminuir los sedimentos y elementos extraños acumulados en los colectores y ademas disminuir los costos al tratar en la planta de tratamiento de aguas residuales.

La representante legal de la empresa contratista de obra manifesto a los asistentes que antes de iniciar la ejecución fisica de la obra se realizará una reunión para tratar temas laborales y precios de los jornales.

El Director de Interventoría aclaró todas las consultas realizadas por los residentes de la comunidad sobre las actividades a realizar y las especificaciones tecnicas contratadas, ademas manifesto que durante el desarrollo del proyecto la interventoría estara atenta a solucionar los inconvenientes puntuales que se puedan presentar a las dudas en cada uno de los frentes de ejecución del proyecto.

se informa a los asistentes que antes de iniciar la ejecución de las actividades se realizarán las actas de vecindad con el proposito de verificar y registrar el estado actual de las viviendas por lo cual se solicita a los asistentes permitir el ingreso de los profesionales vinculados al proyecto a las viviendas para tomar las fotos y realizar el acta pertinente en cada uno de

los predios a evaluar y ademas informar a los vecinos que no existiesen para contar con su colaboración.
La interventoría solicita a los habitantes que durante la ejecución del proyecto se van a realizar excavaciones profundas y se van a acopiar materiales por lo cual se requiere la colaboración para respetar, acatar y mantener los elementos que se utilicen para señalizar los peligros y prevenciones que deben tener los actores viales en los dalles a intervenir.
Se anexan trece (13) folios con la presentación impresa.

SOCIALIZACIÓN

OPTIMIZACIÓN PARA LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL ALCANTARILLADO PLUVIAL Y CONSTRUCCIÓN DE OBRAS COMPLEMENTARIAS ENTRE LAS CALLES 3, 4 Y CARRERAS 2, 3, 4, 5 Y 6 DEL CENTRO POBLADO BOCAS DEL PAUTO, MUNICIPIO DE TRINIDAD, DEPARTAMENTO DE CASANARE

Gobernación de Casanare
NIT: 892099216-6

Es el Tiempo de Casanare
•PRODUCTIVO •EQUITATIVO •SOSTENIBLE

acuatodos s.a. E.S.P.

SGR DNP