



PROYECTO PRODUCTIVO

Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización)

Actividad No 5. NORMATIVIDAD

Describe la normatividad que debe cumplirse para el proyecto de acuerdo con lo establecido por la ley: Identificación de la norma, procesos, costos y tiempos asociados al cumplimiento de la normatividad. (Ej. Legal, laboral, ambiental, marcas y patentes, otros), permite

DESARROLLO DE ACTIVIDAD:

a. Normatividad legal

La sociedad se denomina Casa 7 SAS. Es una sociedad comercial por acciones simplificada, de nacionalidad colombiana. El domicilio principal de la sociedad es la ciudad de Cali-valle. La sociedad podrá crear sucursales, agencias y establecimientos por decisión de su Asamblea General de Accionistas

Tipo de empresa: Restaurante

Forma de constitución: La Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) puede ser constituida por una o varias personas, bien sean naturales o jurídicas, mediante contrato o acto unilateral que conste por documento privado o escritura pública, el cual debe ser inscrito en el registro mercantil de la Cámara de Comercio correspondiente a su domicilio (Artículo 5 y 6 de la Ley 1258 de 2008).

Nombre, documento de identidad: Johan Catherine hurtado CC. 1107101650

Razón social: casa7 SAS

Domicilio principal: carrera 56 n 34-57 Cali-valle del cauca

Término de duración: indefinido

Enunciación de actividades principales: Restaurante

Forma de administración: representante legal

Nombre, identificación y facultades de los administradores: David Vargas CC. 1105112250

Nombramientos: administradora Johan Catherine hurtado CC. 1107101650

Representante legal: David Vargas CC. 1105112250



Verificación del RUE (nombre de la empresa en cámara de comercio): no existe actualmente en cámara y comercio

Consultar el CIIU (actividad económica por categoría): 1084

b. Normatividad laboral

Es importante conocer todos los aspectos legales para la contratación de personas, con el propósito de cumplir no solamente lo concerniente a la ley que si bien es muy importante, lo es también tener un excelente equipo de personas con las condiciones laborales adecuadas para el buen desempeño de su trabajo, así el beneficio es para todos el empleador, el empleado y por su puesto el cliente que llega a buscar un servicio y atención inigualable

¿Cuáles son las leyes y códigos que rigen la contratación del personal de un restaurante? En Colombia el derecho laboral se rige por la Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1562 de 2012, son estas normas las que rigen la contratación para el personal de los restaurantes.

¿Cuáles son los tipos de horarios laborales que puede tener un restaurante? En cuanto a la jornada laboral, dependiendo del tipo de restaurante a que se refiera, es decir, hay restaurantes tipo buffet, de comida rápida, gourmet, bares, casinos, cevicherías, delicatessen, plazoletas de comida, restaurantes temáticos, etc., se trabajan diferentes tipos de horarios; lo establecido legalmente (art. 161 C.S.T.) son 8 horas al día y 48 a la semana, y máximo dos horas suplementarias (art. 159 C.S.T.), sin embargo el trabajador y el empleador pueden acordar la organización de turnos de trabajo que pueden ser establecidos de acuerdo a la necesidad de cada establecimiento y puede ser diurno o nocturno. Teniendo en cuenta que debe darse un día de descanso remunerado no necesariamente en domingo

¿Cuáles son los tipos de contratos que pueden tener estos trabajadores? Conforme lo establecido en la legislación laboral colombiana para esta clase de trabajadores los contratos puede ser verbales o escritos; y por su duración a término indefinido y a término fijo que es de 1 a 3 años o inferior a 1 año. Este último admite 3 prorrogas inferiores a 1 año, en donde la cuarta será siempre por un año, es decir no podrá ser inferior a 1 año y así sucesivamente por el tiempo que consideren necesario. Es relevante aclarar que para este tipo de contrato se debe dar aviso escrito mínimo con 30 días de antelación a su terminación ya que de lo contrario se daría la tácita reconducción del contrato.

Obligaciones por parte del restaurante para con el personal

Dotación: Se debe entregar tres veces al año, los días 30 de abril, 31 de agosto y 20 diciembre, para trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos.

Capacitación: Es importante destacar las actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal para mejorar el desempeño en los restaurantes, además de la capacitación indispensable para la protección a que están obligados los empleadores en relación a la prevención, protección



y riesgos laborales en general establecidos en la Ley 1562 de 2012 relacionada al Sistema de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional.

Afiliación: Es deber de todo empleador tener a sus trabajadores afiliados al Sistema General de Seguridad Social, que comprende pensión, salud y riesgos profesionales. Así mismo debe afiliarlos a la Caja de Compensación.

c. Normatividad Ambiental

La base legal que sustenta el Plan de Manejo Ambiental contiene la información actualizada de carácter ambiental que son emitidos por la autoridad ambiental.

RECURSO AGUA:

Resolución 1433 de 2004 Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. Reglamenta el artículo 12 del Decreto 3100 de 2003, sobre Planes de Saneamiento y Manejo de Vertimientos, PSMV

Resolución 3956 de 2009 Por la cual se establece la norma técnica, para el control y manejo de los vertimientos realizados al recurso hídrico en el Distrito Capital

Resolución 631 de 2015 Por la cual se establecen los parámetros y los valores límites máximos permisibles en los vertimientos puntuales a cuerpos de aguas superficiales y a los sistemas de alcantarillado público

RECURSO RUIDO

Resolución 627 de 2006 Por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental.

Resolución 6918 De 2010 Por la cual se establece la metodología de medición y se fijan los niveles de ruido al interior de las edificaciones (inmisión) generados por la incidencia de fuentes fijas de ruido (APLICA ASENSORES)

RESIDUOS SOLIDOS

Resolución 1188 de 2003 Por la cual se adopta el manual de normas y procedimientos para la gestión de aceites usados en el Distrito Capital

Resolución 1402 DE 2006 Por la cual se desarrolla parcialmente el Decreto 4741 del 30 de diciembre de 2005, en materia de residuos o desechos peligrosos.

d. Marcas y patentes

Pasos para registrar su marca

1. Realizar una búsqueda de antecedentes marcarios, con el objetivo de verificar que la marca de su interés no esté registrada
2. Pagar las tasas oficiales establecidas por la Superintendencia de Industria y Comercio. El registro de marca tiene un precio dependiendo si la empresa es pequeña o grande



Micro, pequeña y mediana empresa (mipyme) y persona natural comerciante inscrita en el registro mercantil **\$ 1'690.000**

Empresa grande y/o persona natural no inscrita **\$1'960.000**

3. Diligenciar el formulario de solicitud de registro de marca.

4. Anexar los documentos requeridos por la Superintendencia de Industria y Comercio.

e. Otros - normatividad técnica

- **Seguridad social**

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe darse de alta en el régimen adoptado (autónomo o régimen general). Deberá comunicarse igualmente la apertura del centro de trabajo, cuando se haya realizado.

Destinatarios: Es obligatorio para todo empresario que vaya a efectuar contrataciones, como paso previo al inicio de sus actividades. La inscripción como empresa en el Régimen General es única y válida en todo el territorio nacional, debiendo comunicar también la apertura de centros de trabajo en las diversas provincias.

Lugar: Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente al domicilio de la empresa.

- **afiliación a salud**

requisitos

-Elija la EPS donde desea ser atendido(a) y comuníquelo a su empleador qué EPS eligió.

-Diligencie el formulario de afiliación a la EPS junto con su empleador. Incluya a todos los beneficiarios y anexe los documentos requeridos: documento de identidad, registro civil de matrimonio o certificado de convivencia.

-Si es trabajador(a) independiente, empleador(a) o persona con capacidad de pago, diríjase a la EPS que elija y diligencie el formulario de afiliación.

- **fondo de pensiones y cesantías**

buscar la empresa con la cual deseamos hacer el fondo y tramitar el formulario para nuestros empleados

- **Afiliación ARL**

Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales los trabajadores dependientes e independientes deben estar afiliados como cotizantes a los sistemas generales de salud y de pensiones, llenar el formulario



Nombre Aprendiz: jhoan Catherine hurtado velez		ID:1107101650
Programa: técnico en cocina	Ficha No.:1440264	Calificación: A
Líder programa: Hugo romero		
Instructor emprendimiento: Wilmer González Becerra		
Fecha: 05 de agosto 2020		

