

**5.2 EN CASO DE APLICACIÓN DE MULTAS, UNA VEZ AGOTADO EL DEBIDO PROCESO Y GARANTIZADOS LOS DERECHOS DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN DEL CONTRATISTA Y DE SU GARANTE DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY 1474 DE 2011, POR MEDIO DEL ACTO ADMINISTRATIVO EN EL CUAL LA ENTIDAD ESTATAL IMPONE MULTAS, DEBE ORDENAR EL PAGO AL CONTRATISTA Y AL GARANTE. EL ACTO ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE CONSTITUYE EL SINIESTRO.**

**5.3 EN LOS DEMÁS CASOS DE INCUMPLIMIENTO, UNA VEZ AGOTADO EL DEBIDO PROCESO Y GARANTIZADOS LOS DERECHOS DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN DEL CONTRATISTA Y DE SU GARANTE DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY 1474 DE 2011, POR MEDIO DEL ACTO ADMINISTRATIVO EN EL CUAL LA ENTIDAD ESTATAL DECLARE EL INCUMPLIMIENTO, PUEDE HACER EFECTIVA LA CLÁUSULA PENAL, SI ESTÁ PACTADA EN EL CONTRATO, Y ORDENAR SU PAGO AL CONTRATISTA Y AL GARANTE. EL ACTO ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE ES LA RECLAMACIÓN PARA LA COMPAÑÍA DE SEGUROS.**

## **6. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE MULTAS, SANCIONES Y DECLARATORIAS DE INCUMPLIMIENTO.**

LA ENTIDAD ES SOMETIDA AL ESTATUTO GENERAL DE CONTRATACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PODRÁN DECLARAR EL INCUMPLIMIENTO, CUANTIFICANDO LOS PERJUICIOS DEL MISMO, IMPONER LAS MULTAS Y SANCIONES PACTADAS EN EL CONTRATO, Y HACER EFECTIVA LA CLÁUSULA PENAL. PARA TAL EFECTO OBSERVARÁN EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

**A) EVIDENCIADO UN POSIBLE INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DEL CONTRATISTA, LA ENTIDAD PÚBLICA LO CITARÁ A AUDIENCIA PARA DEBATIR LO OCURRIDO. EN LA CITACIÓN, HARÁ MENCIÓN EXPRESA Y DETALLADA DE LOS HECHOS QUE LA SOPORTAN, ACOMPAÑANDO EL INFORME DE INTERVENTORÍA O DE SUPERVISIÓN EN EL QUE SE SUSTENTE LA ACTUACIÓN Y ENUNCIARÁ LAS NORMAS O CLAUSULAS POSIBLEMENTE VIOLADAS Y LAS CONSECUENCIAS QUE PODRÍAN DERIVARSE PARA EL CONTRATISTA EN DESARROLLO DE LA ACTUACIÓN. EN LA MISMA SE ESTABLECERÁ EL LUGAR, FECHA Y HORA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA, LA QUE PODRÁ TENER LUGAR A LA MAYOR BREVEDAD POSIBLE, ATENDIDA LA NATURALEZA DEL CONTRATO Y LA PERIODICIDAD ESTABLECIDA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES. EN EL EVENTO EN QUE LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO CONSISTA EN PÓLIZA DE SEGUROS, EL GARANTE SERÁ CITADO DE LA MISMA MANERA;**

**B) EN DESARROLLO DE LA AUDIENCIA, EL JEFE DE LA ENTIDAD O SU DELEGADO, PRESENTARÁ LAS CIRCUNSTANCIAS DE HECHO QUE MOTIVAN LA ACTUACIÓN, ENUNCIARÁ LAS POSIBLES NORMAS O CLAUSULAS POSIBLEMENTE VIOLADAS Y LAS CONSECUENCIAS QUE PODRÍAN DERIVARSE PARA EL CONTRATISTA EN DESARROLLO DE LA ACTUACIÓN. ACTO SEGUIDO SE CONCEDERÁ EL USO DE LA PALABRA AL REPRESENTANTE LEGAL DEL CONTRATISTA O A QUIEN LO REPRESENTA, Y AL GARANTE, PARA QUE PRESENTEN SUS DESCARGOS, EN DESARROLLO DE LO CUAL PODRÁ RENDIR LAS EXPLICACIONES DEL CASO, APORTAR PRUEBAS Y CONTROVERTIR LAS PRESENTADAS POR LA ENTIDAD;**

**C) HECHO LO PRECEDENTE, MEDIANTE RESOLUCIÓN MOTIVADA EN LA QUE SE CONSIGNE LO OCURRIDO EN DESARROLLO DE LA AUDIENCIA Y LA CUAL SE ENTENDERÁ NOTIFICADA EN DICHO**

ACTO PÚBLICO, LA ENTIDAD PROCEDERÁ A DECIDIR SOBRE LA IMPOSICIÓN O NO DE LA MULTA, SANCIÓN O DECLARATORIA DE INCUMPLIMIENTO. CONTRA LA DECISIÓN ASÍ PROFERIDA SÓLO PROCEDE EL RECURSO DE REPOSICIÓN QUE SE INTERPONDRÁ, SUSTENTARÁ Y DECIDIRÁ EN LA MISMA AUDIENCIA. LA DECISIÓN SOBRE EL RECURSO SE ENTENDERÁ NOTIFICADA EN LA MISMA AUDIENCIA;

**D)** EN CUALQUIER MOMENTO DEL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA, EL JEFE DE LA ENTIDAD O SU DELEGADO, PODRÁ SUSPENDER LA AUDIENCIA CUANDO DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE, ELLO RESULTE EN SU CRITERIO NECESARIO PARA ALLEGAR O PRACTICAR PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCTANTES Y PERTINENTES, O CUANDO POR CUALQUIER OTRA RAZÓN DEBIDAMENTE SUSTENTADA, ELLO RESULTE NECESARIO PARA EL CORRECTO DESARROLLO DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA. EN TODO CASO, AL ADOPTAR LA DECISIÓN, SE SEÑALARÁ FECHA Y HORA PARA REANUDAR LA AUDIENCIA. LA ENTIDAD PODRÁ DAR POR TERMINADO EL PROCEDIMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO, SI POR ALGÚN MEDIO TIENE CONOCIMIENTO DE LA CESACIÓN DE SITUACIÓN DE INCUMPLIMIENTO.

## **7. COMPENSACIÓN**

SI LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE ASEGURADA AL MOMENTO DE TENER CONOCIMIENTO DEL INCUMPLIMIENTO, O CON POSTERIORIDAD A ESTE O DEL RESULTADO DE LA LIQUIDACIÓN, FUERE DEUDORA DEL CONTRATISTA GARANTIZADO POR CUALQUIER CONCEPTO, SE APLICARÁ LA COMPENSACIÓN Y LA INDEMNIZACIÓN SE DISMINUIRÁ EN EL MONTO DE LAS ACREENCIAS, SEGÚN LA LEY, DE CONFORMIDAD CON LO SEÑALADO EN LOS ARTÍCULOS 1417 Y SS. DEL CÓDIGO CIVIL. IGUALMENTE DISMINUIRÁ EL VALOR DE LA INDEMNIZACIÓN, EL CORRESPONDIENTE A LOS BIENES QUE LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE ASEGURADA HAYA OBTENIDO DEL CONTRATISTA GARANTIZADO JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, EN EJERCICIO DE LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO CUYO CUMPLIMIENTO SE GARANTIZA POR LA PRESENTE PÓLIZA.

## **8. PAGO DEL SINIESTRO.**

LA ASEGURADORA PAGARÁ EL VALOR DEL SINIESTRO, ASÍ:

**8.1** PARA EL CASO PREVISTO EN EL NUMERAL 5.1, DENTRO DEL MES SIGUIENTE A LA COMUNICACIÓN ESCRITA QUE CON TAL FIN HAGA LA ENTIDAD CONTRATANTE PARA RECLAMAR EL PAGO, ACOMPAÑADA DE UNA COPIA AUTÉNTICA DEL ACTO ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE EJECUTORIADO Y DEL ACTA DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO O DE LA RESOLUCIÓN EJECUTORIADA QUE ACOJA LA LIQUIDACIÓN UNILATERAL.

**8.2** PARA EL CASO DEL NUMERAL 5.2, DENTRO DEL MES SIGUIENTE A LA COMUNICACIÓN ESCRITA QUE HAGA LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE, ACOMPAÑADA DE LA COPIA AUTÉNTICA DEL ACTO ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE EJECUTORIADO, JUNTO CON LA CONSTANCIA DE LA ENTIDAD ESTATAL DE LA NO EXISTENCIA DE SALDOS A FAVOR DEL CONTRATISTA RESPECTO DE LOS CUALES SE PUEDA APLICAR LA COMPENSACIÓN DE QUE TRATA LA CONDICIÓN SEXTA DE ESTE CLAUSULADO, O EN LA QUE CONSTE LA DISMINUCIÓN EN EL VALOR A INDEMNIZAR EN VIRTUD DE LA COMPENSACIÓN.

**8.3** PARA EL CASO PRESENTADO EN EL NUMERAL 5.3, DENTRO DEL MES SIGUIENTE A LA COMUNICACIÓN ESCRITA QUE CON TAL FIN HAGA LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE, ACOMPAÑADA DE UNA COPIA AUTÉNTICA DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE CONSTITUYA LA OCURRENCIA DEL SINIESTRO, JUNTO CON LA CONSTANCIA DE LA ENTIDAD ESTATAL DE LA NO EXISTENCIA DE SALDOS AL FAVOR DEL CONTRATISTA RESPECTO DE LOS CUALES SE PUEDA APLICAR LA COMPENSACIÓN DE QUE TRATA LA CONDICIÓN SEXTA DE ESTE CLAUSULADO O EN LA QUE CONSTE LA DISMINUCIÓN EN EL VALOR A INDEMNIZAR EN VIRTUD DE LA COMPENSACIÓN.

**PARÁGRAFO.** – DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 1110 DEL CÓDIGO DE COMERCIO LA ASEGURADORA PODRÁ OPTAR POR CUMPLIR SU PRESTACIÓN MEDIANTE EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN, O CONTINUANDO CON LA EJECUCIÓN DE LA OBLIGACIÓN GARANTIZADA, PARA ESTE ÚLTIMO EVENTO SE REQUIERE LA ACEPTACIÓN DE LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE ASEGURADA.

LA DECLARATORIA DE CADUCIDAD NO IMPEDIRÁ QUE LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE ASEGURADA TOMÉ POSESIÓN DE LA OBRA O CONTÍNEE INMEDIATAMENTE LA EJECUCIÓN DEL OBJETO CONTRATADO, BIEN SEA A TRAVÉS DEL GARANTE O DE OTRO CONTRATISTA.

EN EL EVENTO QUE POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATISTA GARANTIZADO LA ASEGURADORA RESOLVIERA CONTINUAR, COMO CESIONARIO O A FAVOR DE QUIEN DETERMINE ESTA, CON LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO Y LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE ASEGURADA ESTUVIESE DE ACUERDO CON ELLO, EL CONTRATISTA GARANTIZADO ACEPTA DESDE AHORA LA CESIÓN DEL CONTRATO A FAVOR DE LA ASEGURADORA. EN TAL EVENTO LA ASEGURADORA PRESENTARÁ GARANTÍAS.

## **9. CERTIFICADOS DE MODIFICACIÓN**

PARA LOS CASOS EN QUE LA SUMA ASEGURADA SEA AUMENTADA O DISMINUIDA Y PARA AQUELLOS EN LOS CUALES LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO ORIGINAL SEAN MODIFICADAS, LA ASEGURADORA A SOLICITUD DEL CONTRATISTA GARANTIZADO EXPEDIRÁ UN CERTIFICADO O ANEXO DE MODIFICACIÓN DEL SEGURO, EN DONDE EXPRESE SU CONOCIMIENTO AL RESPECTO DE LAS MODIFICACIONES ACORDADAS ENTRE EL CONTRATISTA GARANTIZADO Y LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE ASEGURADA.

## **10. SUBROGACIÓN**

EN VIRTUD DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN, DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 1096 DEL CÓDIGO DE COMERCIO, EN CONCORDANCIA CON EL ARTÍCULO 203 DEL DECRETO 663 DE 1993 ESTATUTO ORGÁNICO DEL SISTEMA FINANCIERO, LA ASEGURADORA SE SUBROGA HASTA CONCURRENCIA DE SU IMPORTE, EN TODOS LOS DERECHOS QUE LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE TENGA CONTRA EL CONTRATISTA GARANTIZADO.

## **11. NO EXPIRACIÓN POR FALTA DE PAGO DE PRIMA E IRREVOCABILIDAD**

LA PRESENTE PÓLIZA NO EXPIRARA POR FALTA DE PAGO DE LA PRIMA NI POR REVOCACIÓN UNILATERAL.

## 12. NATURALEZA DEL SEGURO

LA GARANTÍA OTORGADA POR ESTA PÓLIZA O SUS CERTIFICADOS DE MODIFICACIÓN, NO ES SOLIDARIA, NI INCONDICIONAL Y SU EXIGENCIA ESTÁ SUPEDITADA A LA OCURRENCIA DEL SINIESTRO Y SU CUANTIFICACIÓN.

## 13. NOTIFICACIONES Y RECURSOS

LA ENTIDAD CONTRATANTE DEBERÁ NOTIFICAR A LA ASEGURADORA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS ATINENTES A LA EFECTIVIDAD DE LA PÓLIZA, PREVIO AGOTAMIENTO DEL DERECHO DE DEFENSA DEL CONTRATISTA GARANTIZADO Y EL GARANTE.

## 14. COEXISTENCIA DE SEGUROS

EN CASO DE EXISTIR, AL MOMENTO DE SINIESTRO, OTRO SEGURO DE CUMPLIMIENTO CON RELACIÓN AL MISMO CONTRATO, EL IMPORTE DE LA INDEMNIZACIÓN A QUE HAY LUGAR, SE DISTRIBUIRÁ ENTRO LOS ASEGURADORES EN PROPORCIÓN A LAS CUANTÍAS DE SUS RESPECTIVOS SEGUROS

## 15. COASEGURO

EN CASO DE EXISTIR COASEGURO AL QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 1095 DE CÓDIGO DE COMERCIO, EL IMPORTE DE LA INDEMNIZACIÓN A QUE HAYA LUGAR SE DISTRIBUIRÁ ENTRE LOS ASEGURADORES EN PROPORCIÓN DE LAS CUANTÍAS DE SUS RESPECTIVOS SEGUROS, SIN QUE EXISTA SOLIDARIDAD ENTRE LAS ASEGURADORAS PARTICIPANTES, Y SIN EXCEDER DE LA SUMA ASEGURADA BAJO EL CONTRATO DE SEGURO.


## 16. PRESCRIPCIÓN

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DERIVADAS DEL PRESENTE CONTRATO SE REGIRÁ POR LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE COMERCIO SOBRE CONTRATO DE SEGURO.

## 17. DOMICILIO

SIN PERJUICIO DE LAS DISPOSICIONES PROCESALES, PARA LOS EFECTOS RELACIONADOS EN EL PRESENTE CONTRATO SE FIJA COMO DOMICILIO DE LAS PARTES LA CIUDAD DE BOGOTÁ EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA EN FE DE LO ANTERIOR, SE FIRMA A LOS 29 DÍAS DEL MES DE JULIO DE 2021

  
COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.

7  
  
EL TOMADOR/ASEGURADO 00000558

**CERTIFICADO DE  
INSCRIPCIÓN EN EL  
SISTEMA DE  
INFORMACIÓN DE  
PROPONENTES DEL IBAL  
SIP**

00000559

EMPRESA IBAGUEREA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO  
IBAL S.A. E.S.P - OFICIAL

\*\*\* Sistema de Información de Proponentes \*\*\*

Número de Registro : [ 3484 ]

Fecha y Hora de Registro : 2021-01-22 // 14:53:17

REGISTRO PERSONA NATURAL

Tipo y Nro. Documento : CC - 93.128.151  
Nombre Persona Natural : GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO  
Dirección Notificación : Carrera 4 No. 11-40 oficina 903 edificio floro saavedra  
Localización : Tolima - Ibagué  
Teléfono Notificación : 3153893470  
Email Notificación : gusrocha73@yahoo.es

CLASIFICACIÓN ACTIVIDAD ECÓNOMICA RUT - DIAN

4290- CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL.  
7110- ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA Y OTRAS ACTIVIDADES CONEXAS DE CONSULTORÍA TÉCNICA.  
4111- CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS RESIDENCIALES.

CLASIFICACIÓN DE BIENES, OBRAS Y SERVICIOS - CÁMARA DE COMERCIO

81101500-Ingeniería civil  
83101500-Servicios de acueducto y alcantarillado

CLASIFICACIÓN IBAL

- Obras : Si  
- Consultorias e Interventorias : Si  
- Proveedor de Bienes y Servicios :  
- Servicios profesionales y de Apoyo :

DESCRIPCIÓN GENERAL ACTIVIDADES O SERVICIOS A OFERTAR

Servicios de construcción, mantenimiento, mejoramiento, rehabilitación de obras civiles como acueductos, alcantarillados, edificios en general.  
Interventorias y consultorias de obras civiles como acueductos, alcantarillados, edificios en general.

# APROBADO

MYRIAM ALEXANDRA BUSTAMANTE URUEÑA  
Profesional Jurídica - IBAL SA ESP OFICIAL

00000560

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

El inscrito autoriza de manera expresa que sus datos personales sean tratados conforme a lo previsto en la Política de Tratamiento de Datos Personales adoptada por el IBAL SA ESP OFICIAL, la cual se encuentra publicada en la página web www.ibal.gov.co. Así mismo autoriza al IBAL SA ESP OFICIAL a realizar notificaciones y comunicaciones al correo electrónico aportado o a través de mensajes de texto dirigidos al número de teléfono registrado en el Sistema de Información de Proponentes "SIP".

EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO  
IBAL S.A. E.S.P - OFICIAL

\*\*\* Sistema de Información de Proponentes \*\*\*

Número de Registro : [ 3483 ]

Fecha y Hora de Registro : 2021-01-22 // 14:19:46

REGISTRO PERSONA JURÍDICA

Tipo y Nro. Documento	: NIT - 9.002.634.504
Nombre o Razón Social	: PRODIAC LTDA
Representante Legal	: 93.128.151 - GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO
Dirección Notificación	: Carrera 4 No. 11-40 oficina 903 edificio floro saavedra
Localización	: Tolima - Ibagué
Teléfono Notificación	: 3153893470
Email Notificación	: prodiactda@hotmail.com

CLASIFICACIÓN ACTIVIDAD ECONÓMICA RUT - DIAN

4290- CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL.
7110- ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA, E INGENIERÍA Y OTRAS ACTIVIDADES CONEXAS DE CONSULTORÍA TÉCNICA.
6120- ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES INALÁMBRICAS.

CLASIFICACIÓN DE BIENES, OBRAS Y SERVICIOS - CÁMARA DE COMERCIO

71122500-Servicios de control de gas o agua
77101600-Planeación ambiental
81101500-Ingeniería civil
83101500-Servicios de acueducto y alcantarillado

CLASIFICACIÓN IBAL

- Obras	: Si
- Consultorias e Interventorias	: Si
- Proveedor de Bienes y Servicios	: Si
- Servicios profesionales y de Apoyo	:

DESCRIPCIÓN GENERAL ACTIVIDADES O SERVICIOS A OFERTAR

Construcciones de obra civil, estudios y diseños para obra civil, interventorias de obras civil, manejo y estudios de impacto ambiental a su vez todo lo relacionado con temas de acueducto alcantarillado y aseo. Actividades de conexión inalámbricas.

# APROBADO

MYRIAM ALEXANDRA BUSTAMANTE URUEÑA  
Profesional Jurídica - IBAL SA ESP OFICIAL

00000581

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

El inscrito autoriza de manera expresa que sus datos personales sean tratados conforme a lo previsto en la Política de Tratamiento de Datos Personales adoptada por el IBAL SA ESP OFICIAL, la cual se encuentra publicada en la página web www.ibal.gov.co. Así mismo autoriza al IBAL SA ESP OFICIAL a realizar notificaciones y comunicaciones al correo electrónico aportado o a través de mensajes de texto dirigidos al número de teléfono registrado en el Sistema de Información de Proponentes "SIP".

# **CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

00000562



## CERTIFICACIÓN CUMPLIMIENTO AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Yo SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS identificada con cedula de ciudadanía No. 65.815.654 de Fresno, obrando en calidad de Representante Legal del CONSORCIO IBAL 2021, certifico bajo la gravedad de juramento que acepto a acoyo las políticas de seguridad y salud en el trabajo del Ibal S.A E.S.P OFICIAL, encaminada a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales así como la prevención de medio ambiente, promoción y protección de la salud, participar de los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, así como también acoyo los procedimientos e instructivos de seguridad y salud en el trabajo del Ibal S.A E.S.P OFICIAL.

Dada en Ibagué, a los (30) treinta días del mes de julio de 2021.

VIVIANA ♡

---

Nombre: SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS  
Cargo: REPRESENTANTE LEGAL  
Documento de Identidad: 65.815.654 DE FRESNO

**CERTIFICACIÓN  
JURAMENTADA DE NO  
ESTAR INCURSO EN  
INHABILIDAD O  
INCOMPATIBILIDAD**

00000564

## MANIFESTACIÓN DEL OFERENTE SOBRE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Yo SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS, actuando en calidad de representante legal, de CONSORCIO IBAL 2021, manifiesto bajo la gravedad del juramento de forma clara e inequívoca, que ni el proponente, ni su representante legal, ni su apoderado, ni sus socios, nos encontramos incurso en las causales de inhabilidad e incompatibilidad previstas en la Constitución y en la Ley, en especial las contempladas en el artículo 8 de la Ley 80 de 1993, en la Ley 1150 de 2007 y en la Ley 1474 del 12 de Julio de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la Gestión Pública" (Artículo 1. INHABILIDAD PARA CONTRATAR DE QUIENES INCURRAN EN ACTOS DE CORRUPCIÓN, Artículo 2. INHABILIDAD PARA CONTRATAR DE QUIENES FINANCIEN CAMPAÑAS POLÍTICAS, Artículo 4. INHABILIDAD PARA QUE EX EMPLEADOS PÚBLICOS CONTRATEN CON EL ESTADO y Artículo 90. INHABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO REITERADO).

También certifico que a la fecha de presentación de la oferta no tengo deudas con las entidades del Municipio de Ibagué ni con la Contaduría Pública.

Dada en Ibagué, a los (30) treinta días del mes de julio de 2021.

VIVIANA R.

Nombre: SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS

Cargo: REPRESENTANTE LEGAL

Documento de Identidad: 65.815.654 DE FRESNO

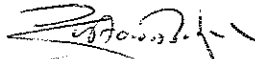
00000565

## MANIFESTACIÓN DEL OFERENTE SOBRE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Yo GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO, actuando en calidad de representante legal, de PROYECTOS, DISEÑOS, INGENIERIA. ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIONES LTDA, manifiesto bajo la gravedad del juramento de forma clara e inequívoca, que ni el proponente, ni su representante legal, ni su apoderado, ni sus socios, nos encontramos incurso en las causales de inhabilidad e incompatibilidad previstas en la Constitución y en la Ley, en especial las contempladas en el artículo 8 de la Ley 80 de 1993, en la Ley 1150 de 2007 y en la Ley 1474 del 12 de Julio de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la Gestión Pública" (Artículo 1. INHABILIDAD PARA CONTRATAR DE QUIENES INCURRAN EN ACTOS DE CORRUPCIÓN, Artículo 2. INHABILIDAD PARA CONTRATAR DE QUIENES FINANCIEN CAMPAÑAS POLÍTICAS, Artículo 4. INHABILIDAD PARA QUE EX EMPLEADOS PÚBLICOS CONTRATEN CON EL ESTADO y Artículo 90. INHABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO REITERADO).

También certifico que a la fecha de presentación de la oferta no tengo deudas con las entidades del Municipio de Ibagué ni con la Contaduría Pública.

Dada en Ibagué, a los (30) treinta días del mes de julio de 2021.



Nombre: GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO  
Cargo: REPRESENTANTE LEGAL  
Documento de Identidad: 93.128.151 de Espinal

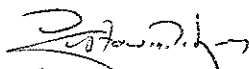
00000566

## MANIFESTACIÓN DEL OFERENTE SOBRE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Yo GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO, actuando en nombre propio, manifiesto bajo la gravedad del juramento de forma clara e inequívoca, que ni el proponente, ni su representante legal, ni su apoderado, ni sus socios, nos encontramos incurso en las causales de inhabilidad e incompatibilidad previstas en la Constitución y en la Ley, en especial las contempladas en el artículo 8 de la Ley 80 de 1993, en la Ley 1150 de 2007 y en la Ley 1474 del 12 de Julio de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la Gestión Pública" (Artículo 1. INHABILIDAD PARA CONTRATAR DE QUIENES INCURRAN EN ACTOS DE CORRUPCIÓN, Artículo 2. INHABILIDAD PARA CONTRATAR DE QUIENES FINANCIEN CAMPAÑAS POLÍTICAS, Artículo 4. INHABILIDAD PARA QUE EX EMPLEADOS PÚBLICOS CONTRATEN CON EL ESTADO y Artículo 90. INHABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO REITERADO).

También certifico que a la fecha de presentación de la oferta no tengo deudas con las entidades del Municipio de Ibagué ni con la Contaduría Pública.

Dada en Ibagué, a los (30) treinta días del mes de julio de 2021.



Nombre: GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO  
Documento de Identidad: 93.128.151 de Espinal

00000567

# COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN

00000568

**COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN**



Fecha: 30 de julio de 2021

Señores

IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL S.A E.S.P. Oficial  
**ENTIDAD CONTRATANTE**

**REF.: INVITACIÓN N° 117 DE 2021 “CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL”.**

SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en mi calidad de Representante legal del CONSORCIO IBAL 2021, manifiesto que:

1. Apoyamos la acción del Estado colombiano y de la del Municipio para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la administración pública.
2. No estamos en causal de inhabilidad alguna para celebrar el contrato objeto del Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021.
3. Nos comprometemos a no ofrecer y no dar dádivas, sobornos o cualquier forma de halago, retribuciones o prebenda a servidores públicos o asesores de la Entidad Contratante, directamente o a través de sus empleados, contratistas o tercero.
4. Nos comprometemos a no efectuar acuerdos, o realizar actos o conductas que tengan por objeto o efecto la colusión en el Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021.
5. Nos comprometemos a revelar la información que sobre el Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021 nos soliciten los organismos de control de la República de Colombia.
6. Nos comprometemos a comunicar a nuestros empleados y asesores el contenido del presente Compromiso Anticorrupción, explicar su importancia y las consecuencias de su incumplimiento por nuestra parte, y la de nuestros empleados o asesores.
7. Conocemos las consecuencias derivadas del incumplimiento del presente compromiso anticorrupción.

En constancia de lo anterior firmo este documento a los 30 días del mes de julio de 2021.

VIVIANA

Nombre: SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS  
Cargo: REPRESENTANTE LEGAL  
Documento de Identidad: 65.815.654 DE FRESNO

00000569

**COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN**

Fecha: 30 de julio de 2021

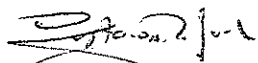
Señores  
IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL S.A E.S.P. Oficial  
**ENTIDAD CONTRATANTE**

**REF.: INVITACIÓN N° 117 DE 2021 “CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL”.**

GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en mi calidad de representante legal de PROYECTOS, DISEÑOS, INGENIERIERIA. ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIONES LTDA identificada con Nit No. 900.263.450-4, manifiesto que:

1. Apoyamos la acción del Estado colombiano y de la del Municipio para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la administración pública.
2. No estamos en causal de inhabilidad alguna para celebrar el contrato objeto del Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021.
3. Nos comprometemos a no ofrecer y no dar dádivas, sobornos o cualquier forma de halago, retribuciones o prebenda a servidores públicos o asesores de la Entidad Contratante, directamente o a través de sus empleados, contratistas o tercero.
4. Nos comprometemos a no efectuar acuerdos, o realizar actos o conductas que tengan por objeto o efecto la colusión en el Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021.
5. Nos comprometemos a revelar la información que sobre el Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021 nos soliciten los organismos de control de la República de Colombia.
6. Nos comprometemos a comunicar a nuestros empleados y asesores el contenido del presente Compromiso Anticorrupción, explicar su importancia y las consecuencias de su incumplimiento por nuestra parte, y la de nuestros empleados o asesores.
7. Conocemos las consecuencias derivadas del incumplimiento del presente compromiso anticorrupción.

En constancia de lo anterior firmo este documento a los 30 días del mes de julio de 2021.



Nombre: GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO  
Cargo: REPRESENTANTE LEGAL  
Documento de Identidad: 93.128.151 DE ESPINAL

00000570



**COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN**

Fecha: 30 de julio de 2021

Señores  
IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL S.A E.S.P. Oficial  
**ENTIDAD CONTRATANTE**

**REF.: INVITACIÓN N° 117 DE 2021 "CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL".**

GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en mi calidad de en nombre propio identificado con cedula de ciudadanía 93.128.151 DE ESPINAL, manifiesto que:

1. Apoyamos la acción del Estado colombiano y de la del Municipio para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la administración pública.
2. No estamos en causal de inhabilidad alguna para celebrar el contrato objeto del Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021.
3. Nos comprometemos a no ofrecer y no dar dádivas, sobornos o cualquier forma de halago, retribuciones o prebenda a servidores públicos o asesores de la Entidad Contratante, directamente o a través de sus empleados, contratistas o tercero.
4. Nos comprometemos a no efectuar acuerdos, o realizar actos o conductas que tengan por objeto o efecto la colusión en el Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021.
5. Nos comprometemos a revelar la información que sobre el Proceso de Contratación INVITACIÓN N° 117 DE 2021 nos soliciten los organismos de control de la República de Colombia.
6. Nos comprometemos a comunicar a nuestros empleados y asesores el contenido del presente Compromiso Anticorrupción, explicar su importancia y las consecuencias de su incumplimiento por nuestra parte, y la de nuestros empleados o asesores.
7. Conocemos las consecuencias derivadas del incumplimiento del presente compromiso anticorrupción.

En constancia de lo anterior firmo este documento a los 30 días del mes de julio de 2021.



---

Nombre: GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO  
Documento de Identidad: 93.128.151 DE ESPINAL

00000571

# ACREDITACIÓN DE MAQUINARIA

00000572

Ibagué, 28 de julio de 2021.

Señores

**EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL**

**REFERENCIA:** INVITACIÓN NO. 117 DE 2021

**OBJETO:** CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

Respetados Señores:

Nosotros GEMMA LORED RODRIGUEZ SAS identificado con Nit No. 901.285.037-3 ACREDITA que las características técnicas de la maquinaria ofrecida, son iguales o superiores a las requeridas por la entidad en los pliegos de condiciones, CERTIFICAMOS Y NOS COMPROMETEMOS a suministrar el equipo y a colocar en disponibilidad en caso de resultar favorecidos en la adjudicación de la invitación pública a el CONSORCIO IBAL 2021, se encuentra en buen estado de funcionamiento con una dedicación del 100%.

CERTIFICAMOS Y NOS COMPROMETEMOS que esta maquinaria estará disponible para la ejecución del contrato de acuerdo con las exigencias del programa de obra, la interventoría y/o la entidad, certificamos que la maquinaria que a continuación se detalla:


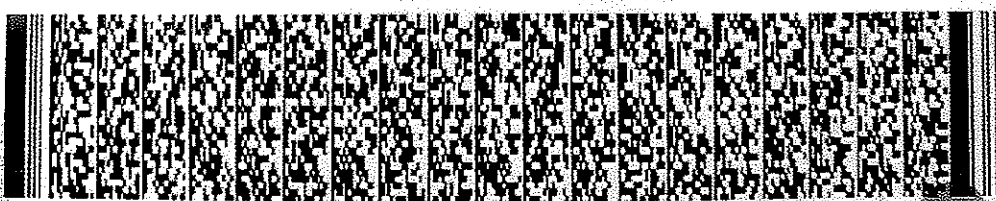
EQUIPO OFRECIDO	CANTIDAD
Volqueta mínimo 15 m3 modelo 2021	1

Cordialmente,

  
GEMMA LORED RODRIGUEZ  
C.C NO. 65.585.355  
REPRESENTANTE LEGAL

00000573

 LIBERTAD Y ORDEN		<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> MINISTERIO DE TRANSPORTE		
<b>LICENCIA DE TRÁNSITO No.</b>			<b>10022153912</b>	
PLACA	MARCA	LÍNEA	MODELO	
JRY657	INTERNATIONAL	7600 SBA 6X4	2021	
CILINDRADA CC	COLOR	SERVICIO		
10.824	TURQUESA	PÚBLICO		
CLASE DE VEHÍCULO	TIPO CARROCERÍA	COMBUSTIBLE	CAPACIDAD KG/PSU	
VOLQUETA	PLATON	DIESEL	15900	
NÚMERO DE MOTOR	REG	VIN		
35371843	N	3HTWYAHT7MN611294		
NÚMERO DE SERIE	REG	NÚMERO DE CHASIS	REG	
3HTWYAHT7MN611294	N	3HTWYAHT7MN611294	N	
PROPIETARIO: APELLIDO(S) Y NOMBRE(S)			IDENTIFICACIÓN	
BANCO DAVIVIENDA SA			NIT 860034313	

RESTRICCIÓN MOVILIDAD	BLINDAJE	POTENCIA HP		
	*****	375		
DECLARACIÓN DE IMPORTACIÓN	ME	FECHA IMPORT.		PUERTAS
482021000034084	I	19/01/2021		2
LIMITACIÓN A LA PROPIEDAD	*****			
FECHA MATRÍCULA	FECHA EXP. LIC. TTO.	FECHA VENCIMIENTO		
02/02/2021	02/02/2021	*****		
ORGANISMO DE TRÁNSITO				
STRIA TTOYTTE MCPAL DE MADRID				
				
LT07000570452				

00000574

Ibagué, 28 de julio de 2021.

Señores

**EMPRESA IBAGUEREÑA DE ABUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL**

**REFERENCIA:** INVITACIÓN NO. 117 DE 2021

**OBJETO:** CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL


Respetados Señores:

Nosotros ARCOS INGENIERIA ARQUITECTONICA S.A.S identificada con NIT. No. 900.845.342-5 ACREDITA que las características técnicas de la maquinaria ofrecida, son iguales o superiores a las requeridas por la entidad en los pliegos de condiciones, CERTIFICAMOS Y NOS COMPROMETEMOS a suministrar el equipo y a colocar en disponibilidad en caso de resultar favorecidos en la adjudicación de la invitación pública a el CONSORCIO IBAL 2021, se encuentra en buen estado de funcionamiento con una dedicación del 100%.

CERTIFICAMOS Y NOS COMPROMETEMOS que esta maquinaria estará disponible para la ejecución del contrato de acuerdo con las exigencias del programa de obra, la interventoría y/o la entidad, certificamos que la maquinaria que a continuación se detalla:

EQUIPO OFRECIDO	CANTIDAD
Autohormigonera	1

Cordialmente,

  
**JORGE ORLANDO FRANCO**  
**C.C. NO. 5.883.023 DE CHAPARRAL**  
**REPRESENTANTE LEGAL**

00000575



REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE TRANSPORTE

TARJETA DE REGISTRO DE MAQUINARIA

No. 9356

Nº DE REGISTRO MC018683	MARCA DIECI	LÍNEA L3500	AÑO MODELO 2015
TIPO DE MAQUINARIA CONSTRUCCION	CLASE AUTOHORMIGONERA	Nº SERIE LH9820775	
COLOR(S) AMARILLO	Nº MOTOR 001322416	RODAJE NEUMATICOS	
PESO Y MEDIDAS SIN ACCESORIOS			
PESO 12000 Kg	ALTO 2450 mm	ANCHO 2330 mm	LARGO 5030 mm
PROPIETARIO: APELLIDO(Y) Y NOMBRE(S) BANCO DE OCCIDENT			IDENTIFICACIÓN NIT 890.300.278

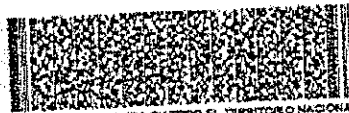
LOCATARIO APELLIDO(Y) Y NOMBRE(S)  
ARCOS INGENIERIA ARQUITECTONIC

IDENTIFICACIÓN  
NIT 900.845.042

LIMITACIONES A LA PRIVILEGIAD

ORGANISMO DE TRÁNSITO EXPEDIDOR  
INST TROYTE OPTAL HUILA/RIVERA

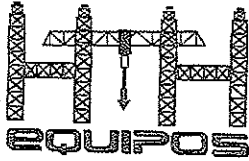
FECHA REGISTRO 01-02-2016	FECHA EMISIÓN 01-02-2016	FECHA RENOVAMIENTO *****
ORIGEN IMPORTACIÓN	DEC. IMPORTACIÓN 192015000180991	FECHA DE LEVANTE 09/07/2015



ESTA TARJETA ES VALIDA EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL

TM03000001443

00000578



Ibagué, 28 de julio de 2021.

Señores  
**EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL**

**REFERENCIA:** INVITACIÓN NO. 117 DE 2021

**OBJETO:** CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

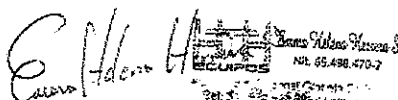
Respetados Señores:

Nosotros HYH EQUIPOS identificada con NIT. No. 65.498.470-2 ACREDITA que las características técnicas de la maquinaria ofrecida, son iguales o superiores a las requeridas por la entidad en los pliegos de condiciones, CERTIFICAMOS Y NOS COMPROMETEMOS a suministrar el equipo y a colocar en disponibilidad en caso de resultar favorecidos en la adjudicación de la invitación pública a el CONSORCIO IBAL 2021, se encuentra en buen estado de funcionamiento con una dedicación del 100%.

CERTIFICAMOS Y NOS COMPROMETEMOS que esta maquinaria estará disponible para la ejecución del contrato de acuerdo con las exigencias del programa de obra, la interventoría y/o la entidad, certificamos que la maquinaria que a continuación se detalla:

EQUIPO OFRECIDO	CANTIDAD
Hidrolavadora	2
Roto martillo	2
Pluma grúa	1
Equipo de soldadura	1
Equipo de alturas	1
Herramienta menor (Llaves de todos los calibres, brocas, masetta, martillo, alicates, prensas, destornilladores, juego de copas, ranches, picas, palas, carretillas, barra, niel de mano flexómetro, arco y segueta)	1
Planta eléctrica de 5KVA	1

Cordialmente,

  
EMMA HELENA HERRERA SALDARRIAGA  
C.C NO. 65.498.470 DE ARMERO  
REPRESENTANTE LEGAL

00000577

## CONTATRO DE ARRENDAMIENTO BIENES MUEBLES MAQUINARIA

**CLASE DE CONTRATO:** ARRENDAMIENTO BIENES MUEBLES MAQUINARIA

**ARRENDADOR:** EMMA HELENA HERRERA SALDARRIAGA

**ARRENDATARIO:** CONSORCIO IBAL 2021

EQUIPO OFRECIDO	CANTIDAD
Hidrolavadora	2
Roto martillo	2
Pluma grúa	1
Equipo de soldadura	1
Equipo de alturas	1
Herramienta menos	1
Planta eléctrica de 5KVA	1

**Valor mes:** \$18.000.000

**Plazo:** Indeterminado

Entre los suscritos, **EMMA HELENA HERRERA SALDARRIAGA** domiciliado en Ibagué identificada con la cédula de ciudadanía numero 65.498.470 expedida en Armero, representante legal de **HYH EQUIPOS**, quien ostenta la calidad de pleno TITULAR DEL DERECHO DE DOMINIO DE LA MAQUINARIA, quien para los efectos de este contrato de denominar **ARRENDADOR**, y por una **SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS** mayor de edad, vecino de Ibagué, identificado con la cédula ciudadanía de numero 65.815.654 DE FRESNO en su calidad de representante legal del **CONSORCIO IBAL 2021**, quien para los efectos de este contrato se denominara **ARRENDATARIO** por otra parte, hemos convenido en celebrar el presente contrato de **ARRENDAMIENTO BIENES MUEBLES MAQUINARIA** si el consorcio llegara a resultar favorecido en la adjudicación del proceso INVITACION PÚBLICA No, 117 DE 2021 cuyo objeto es "CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL", el cual se registrá por las siguientes clausulas, **PRIMERO: OBJETO.** EL ARRENDADOR se obliga para con el **ARRENDATARIO** a entregar a éste en arrendamiento:

EQUIPO OFRECIDO	CANTIDAD
Hidrolavadora	2
Roto martillo	2
Pluma grúa	1
Equipo de soldadura	1
Equipo de alturas	1
Herramienta menos	1
Planta eléctrica de 5KVA	1

00000578



**SEGUNDA: CANON.** El valor del canon mensual a pagar por los equipos arrendados es de \$18.000.000 MENSUALES INCLUIDO IVA (Dieciocho millones de pesos) M/Cte. Incluido IVA.

**TERCERO: FORMA DE PAGO.** El ARRENDATARIO pagara al ARRENDADOR el valor por mensualidades vencidas los cinco primeros días hábiles de cada mes. **CUARTA: VIGENCIA Y PLAZO**

**DE EJECUCION.** La vigencia de este contrato corre a partir de la suscripción del mismo y vencerá a la terminación de las actividades a ejecutar necesarias del equipo del contrato de obra pública que se derive de la licitación cuyo objeto es: "CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL" Resulta adjudicatario como proponente plural o, en el evento en que el ARRENDATARIO NO resulte adjudicatario ya sea como proponente plural, el presente contrato terminará al día siguiente de la ejecutoria de la resolución de adjudicación. **QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES**

**DEL ARRENDATARIO.** EL ARRENDATARIO se obliga a responder al ARRENDADOR: a) El cumplimiento general del contrato; b) Los perjuicios que por motivo de su negligencia o descuido causen a sus bienes, c) El mantenimiento preventivo y correctivo de las maquinas, encaminado a mantener el buen estado de éstas; d) EL ARRENDATARIO se obliga a devolver los bienes arrendados en las mismas condiciones de funcionamiento en que los recibió, con el solo de mérito natural que su uso normal traiga consigo. **SEXTA: OBLIGACIONES A CARGO DEL ARRENDADOR:** Son obligaciones a cargo del ARRENDADOR, 1) Cooperar con EL ARRENDATARIO en la ejecución del contrato. 2) Permitir al arrendatario el uso pacífico de los bienes arrendados. **SEPTIMA: CESION.** EL ARRENDATARIO se compromete a no subarrendar los bienes objeto del contrato no podrá ceder e1

presente contrato, ni los derechos, obligaciones o cuentas de cobro emanadas del mismo, a persona alguna, natural o jurídica, nacional o extranjera, sin el consentimiento previo y por escrito del ARRENDADOR. **OCTAVA: SUSPENSION TEMPORAL DEL PLAZO.** El plazo de ejecución del contrato, solo podrá ser suspendido por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito comprobadas ante el ARRENDADOR. Vencido el término de la suspensión continuara corriendo el plazo de ejecución del contrato. **NOVENA MULTAS.** En caso de mora o de incumplimiento parcial en la ejecución del presente contrato se impondrá al ARRENDATARIO multas sucesivas diarias del uno por ciento (1%) del valor del canon mensual, sin sobrepasar el diez por ciento (10%) del valor del mismo. La multa así impuesta se hará efectiva directamente por el ARRENDADOR. **DECIMA : DOMICILIO Y**


**NOTIFICACIONES.** Para todos los efectos a que diere lugar el presente contrato, las partes convienen como domicilio la ciudad de Ibagué. Las notificaciones que cualquiera de las partes desee deben formularse por escrito y cuando lo crean conveniente enviarse por correo a las siguientes direcciones: EL ARRENDADOR: Av. Ambala diagonal glorieta cañaveral, Teléfonos 2629575, EL ARRENDATARIO: Cra 11 no. 11-40 oficina 903 edificio floro Saavedra. **DECIMA PRIMERA:** El arrendador no podrá terminar el presente contrato unilateralmente, por lo que el mismo solo terminará por, el vencimiento del plazo establecido en la cláusula tercera según las condiciones allí pactadas.

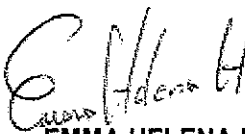
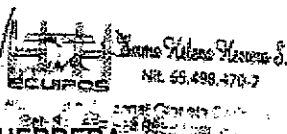
**DECIMA SEGUNDA** EL ARRENDATARIO se obliga a trasladar la maquinaria, a lugar distinto de aquel correspondiente a la ejecución de "CONTRATAR EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE RETROLAVADO DE LOS FILTROS RÁPIDOS Y EL CAMBIO DE LECHOS FILTRANTES EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE LA POLA N° 2, EN LA EMPRESA

00000579

IBAGUERENA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL" le otorgue su consentimiento por escrito, asimismo EL ARRENDATARIO Se compromete a no subarrendar los bienes objeto del contrato , ni a ceder o traspasar por cualquier forma, los derechos y obligaciones que de ello se derivan, sin previo consentimiento por escrito del ARRENDADOR. **DECIMA TERCERA:** EL ARRENDATARIO se obligue a conservar los bienes arrendados, durante la vigencia del presente contrato; a no gravarlos en ninguna forma; a dar aviso al ARRENDADOR de cualquier embargo, huelga o procedimiento judicial o administrativo, por medio del cual se vea afectada la maquinaria y/o equipo arrendado, para que EL ARRENDADOR haga valer sus derechos en la vía y forma que a sus intereses convenga. **DECIMA CUARTA** EL ARRENDATARIO autoriza al ARRENDADOR el libre acceso a los lugares y locales donde se encuentre la maquinaria durante el transcurso del arrendamiento, a fin de que pueda llevar a cabo labores de supervisión inspección de los bienes arrendados en cuento a su uso y operación normales, en el entendido de que dicha supervisión no deberá interferir el uso y funcionamiento dela maquinaria arrendada. **DECIMA QUINTA:** Nulidad parcial: Las partes convienen que la ilegalidad, la nulidad, la ineficacia o cualquier sanción jurídica similar que afecte la vigencia o la aplicación de una cualquiera de las disposiciones del presente Contrato de los derechos dispuestos y ejercidos en el mismo, no afectara valides o aplicación de las demás disposiciones y los derechos del mismo, por lo tanto, se interpretara en la forma, en que continúe surtiendo efectos de conformidad con el objeto pactado **DECIMA SEXTA:** **PERFECCIONAMIENTO.** EL presente contrato se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre las partes contratantes sobre el objeto y contraprestaciones del mismo que se manifiesta con la firma de este documento.

Enteradas las partes del contenido de las declaraciones y alcance de las cláusulas de este contrato, lo firman en Ibagué a los 28 días del mes de julio de 2021.

  
**SONIA VIVIANA MONTOYA RIOS**  
C.C 65.815.654 DE FRESNO  
REPRESENTANTE LEGAL  
CONSORCIO IBAL 2021

  
  
**EMMA HELENA HERRERA**  
C.C 65.498.470 DE ARMERO  
HYH EQUIPOS

00000580

# PREPARACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

00000581

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAPÍTULO I

**ART. 1º** — El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa PROYECTOS, DISEÑOS, INGENIERIA, ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIONES LTDA., con Nit. 900.263.450 – 4, domiciliada en la CARRERA 4 No. 11 - 40 OFICINA 903 EDIFICIO FLORO SAAVEDRA BARRIO CENTRO, de la ciudad de Ibagué, Tolima y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ART. 2º** — Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa PROYECTOS, DISEÑOS, INGENIERIA, ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIONES LTDA., debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

**PAR.** — El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min. Trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

00000582

## PERÍODO DE PRUEBA

**ART. 3°** — La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

**ART. 4°** — 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 (CST, art. 77, núm. 1°).

**ART. 5°** — El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

**ART. 6°** — Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

## CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ART. 7°** — Son meros trabajadores 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. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

## CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

**ART. 8°** — Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. (Ejemplo: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo).

Ejemplos:

00000583

Personal administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m. Hora  
de almuerzo:

12:00 m. a 2:00 p.m.

Tarde:

2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Sábado

Hora de entrada:

Mañana:

8:00 a.m 12:00m

Hora de salida:

Con períodos de descanso de diez minutos.

**PAR.** — Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PAR. 1º** — Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

**PAR. 2º** — Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas

00000584

de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

### **CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ART. 9°** — Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ART. 10.** — Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

**ART. 11.**—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1°).

**ART. 12.** — Tasas y liquidación de recargos.

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

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

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

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

00000585

**ART. 13.** — La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

**PAR. 1º** — En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**PAR. 2º** — Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPÍTULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ART. 14.** — Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

**PAR. 1º** — Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

**PAR. 2º** — Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la

00000586



forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

**PAR. 3º** — Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

**PAR. 3.1.** — El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

**ART. 15.** — El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

**ART. 16.** — Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

00000587

## VACACIONES REMUNERADAS

**ART. 17.** — Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

**ART. 18.** — La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente 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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**ART. 19.** — Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**ART. 20.** — Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

**ART. 21.** — En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

**ART. 22.** — Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ART. 23.** — Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

00000588

**PAR.** — En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

## **PERMISOS**

**ART. 24.** — La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6º).

## **CAPÍTULO VII**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ART. 25.** — Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por

00000589

tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

**ART. 26.** — Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

**ART. 27.** — Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales mensuales (uno de los dos o los dos).

**ART. 28.** — El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

2. 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 han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

00000590

**CAPÍTULO VIII**  
**SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS**  
**PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE**  
**TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR**  
**HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ART. 29.** — Es obligación del empleador 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.

**ART. 30.** — Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ART. 31.** — Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo 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.

**ART. 32.** — Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ART. 33.** — Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los

riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PAR.** — El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, 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 respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

**ART. 34.** — En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

**ART. 35.** — En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ART. 36.** — Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ART. 37.** — En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ART. 38.** — Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

## CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

**ART. 39.** — El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Ejemplo: gerente general, subgerente, director financiero, director talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.

**PAR.** — De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Ejemplo: el gerente y el director de talento humano.

## CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

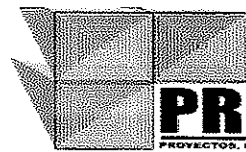
**ART. 40.** — Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

**ART. 41.** — Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

00000594





11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. 14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

00000595

**PAR.**— Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto

técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

## **CAPÍTULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ART. 42.** — Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y 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 de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento 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 y sus creencias y sentimientos.

00000598

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración

mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

**ART. 43.** — Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

**ART. 44.** — 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 escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

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

00000598

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

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, yd) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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 se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y

00000599

durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

**ART. 45.** — Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

### **CAPÍTULO XIII** **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ART. 46.** — La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**ART. 47.** — Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por

primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

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

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

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

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ART. 48.** — Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

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

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

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

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

**ART. 49.** — Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En

00000601

todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

**ART. 50.** — No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

#### **CAPÍTULO XIV**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ART. 51.** — Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Ejemplo: gerente, subgerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

**ART. 52.** — Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PAR.** — En la empresa PROYECTOS, DISEÑOS, INGENIERIA, ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIONES LTDA., no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

#### **CAPÍTULO XV**

### **PUBLICACIONES**

**ART. 53.** — Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

#### **CAPÍTULO XVI**

### **VIGENCIA**

**ART. 54.** — El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

#### **CAPÍTULO XVII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ART. 55.** — Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

00000602



## **CAPÍTULO XVIII CLÁUSULAS INEFICACES**

**ART. 56.** — No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

## **CAPÍTULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ART. 57.** — Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ART. 58.** — En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

00000603

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ART. 59.** — 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 (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

00000604

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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.

**Razón Social:** PROYECTOS, DISEÑOS, INGENIERIA, ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIONES LTDA.

**Sigla:** PRODIAC LTDA.

**Nit.** 900.263.450 – 4

**Dirección:** CARRERA 4 No. 11 - 40 OFICINA 903 EDIFICIO FLORO SAAVEDRA BARRIO CENTRO

**Teléfono:** 2 62 03 56

**E – mail:** [prodiaclda@hotmail.com](mailto:prodiaclda@hotmail.com)

00000605

**Ciudad y Departamento:** Ibagué – Tolima

**Representante legal:** GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO



**PRODIAC LTDA**


PROYECTOS, DISEÑOS, INGENIERIA, ARQUITECTURA Y CONSTRUCCION

**GUSTAVO ALBERTO RODRIGUEZ CHAVARRO**

**C.c. No. 93.128.151**

**Representante legal**

00000608

	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	<b>Formato: PRD- POL- 001 Estándar E 1.1.3</b>
<b>POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha:09/06/2021</b>
	<b>Versión: 001</b>
	<b>Página 1 de 3</b>

## POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**PROYECTOS DISEÑOS INGENIERÍA ARQUITECTÓNICA Y CONSTRUCCIÓN LTDA (PROADIAC LTDA)** Es una empresa dedicada a construcción de otras obras de ingeniería civil. Es nuestro compromiso continuar con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en conjunto con el protocolo de bioseguridad para prevención de Covid - 19, partiendo de la identificación y control de riesgos, facilitando los recursos para la ejecución de actividades y modificaciones a nivel locativo de prevención en seguridad y salud en el trabajo. Avanzando dentro del cumplimiento normativo y la prevención de accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores propios, contratistas y de cualquier tipo de vinculación.

Nuestra política establece los siguientes principios para el año 2021 - 2022:


- Prevenir y controlar todas las condiciones y actos inseguros al interior de la organización con el fin de conservar el indicador de 0% accidentes y enfermedades de origen laboral.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo bajo el ciclo PHVA, en cumplimiento con la legislación nacional vigente.
- Cumplir e implementar los aspectos normativos del protocolo de bioseguridad para prevención de Covid- 19
- Fomentar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindando espacios de capacitación, formación y comunicación continua utilizando herramientas tecnológicas.
- Informar a cada uno de los colaboradores y contratistas, acerca de los requerimientos de seguridad, salud y medio ambiente así mismo su responsabilidad en la aplicación de estos.



**RESPRESENTANTE LEGAL**

**Fecha: 09-06-2021**

**00000607**

	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	<b>Formato: PRD- POL- 001 Estándar E 1.1.3</b>
<b>POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 09/06/2021</b>
	<b>Versión: 001</b>
	<b>Página 2 de 3</b>

### OBJETIVOS DE LA POLITICA

Crear en **PROYECTOS DISEÑOS INGENIERÍA ARQUITECTÓNICA Y CONSTRUCCIÓN LTDA (PROADIAC LTDA)** una cultura donde se promuevan condiciones adecuadas y seguras de trabajo, teniendo en cuenta un modelo de mejora continua.

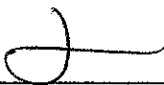
### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Prevenir y controlar todas las condiciones y actos inseguros al interior de la organización con el fin de conservar el indicador de 0% accidentes y enfermedades de origen laboral.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo bajo el ciclo PHVA, en cumplimiento con la legislación nacional vigente.
- Cumplir e implementar los aspectos normativos del protocolo de bioseguridad para prevención de Covid- 19
- Fomentar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindando espacios de capacitación, formación y comunicación continua utilizando herramientas tecnológicas.
- Informar a cada uno de los colaboradores y contratistas, acerca de los requerimientos de seguridad, salud y medio ambiente así mismo su responsabilidad en la aplicación de estos.

### ALCANCE:

Es compromiso de todos los niveles de **PROYECTOS DISEÑOS INGENIERÍA ARQUITECTÓNICA Y CONSTRUCCIÓN LTDA (PROADIAC LTDA)** tales como administrativos, operativos proveedores, contratistas, visitantes o personas que de una u otra forma se encuentren relacionados con la empresa.


Dar cumplimiento a las normas, disposiciones y procedimientos establecidos de acuerdo con las directrices internas de la organización y la legislación colombiana vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.



**RESPRESENTANTE LEGAL**

**Fecha: 09-04-2021**

00000608

	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	<b>Formato: PRD- POL- 002 Estándar E 3.1.2</b>
<b>POLITICA DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO</b>	<b>Fecha:09/06/2021</b>
	<b>Versión: 003</b>
	<b>Página 1 de 1</b>

## POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO

**PROYECTOS DISEÑOS INGENIERÍA ARQUITECTÓNICA Y CONSTRUCCIÓN LTDA (PROADIAC LTDA)** Comprometida con nuestro recurso humano, la comunidad y el medio ambiente fomenta un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de humo de tabaco, bebidas embriagantes y sustancias psicoactivas, la cual busca salvaguardar la salud de sus trabajadores, contratistas- subcontratistas y visitantes, para tal fin exige el cumplimiento de las normas descritas a continuación:


- Está prohibido el uso, posesión y comercialización de drogas ilícitas, bebidas embriagantes, tabaco, sustancias psicotrópicas o químicas controladas, tanto en las instalaciones de la empresa como en cada uno de los centros de trabajo asignados. La persona que sea sorprendida será sancionada disciplinariamente y retiradas del cargo y/o área inmediatamente.
- La empresa puede realizar cualquier tipo de prueba legalmente establecida para corroborar el consumo de alcohol y/o drogas, un resultado positivo de la prueba o el que se rehusé a ella es causal para terminación del contrato.
- Está prohibido que los trabajadores, contratistas y subcontratistas, se presenten en el sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas produciendo incoordinación psicomotora, así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.
- La empresa mantendrá dentro de su programa de prevención de alcohol! drogas y tabaco, campañas de sensibilización apoyados siempre con la ARL.

Estos lineamientos deberán ser conocidos y aplicados a todos los trabajadores, dependientes, independientes y por prestación de servicios.

  
 \_\_\_\_\_  
**RESPRESENTANTE LEGAL**

Fecha: 09-06-2021

00000609

	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	<b>Formato: PRD- POL- 001 Estándar E 2.1.2</b>
<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	<b>Fecha:09/06/2021</b>
	<b>Versión: 001</b>
	<b>Página 1 de 3</b>

## REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

**IDENTIFICACION DE LA EMPRESA:** PROYECTOS DISEÑOS INGENIERÍA ARQUITECTÓNICA Y CONSTRUCCIÓN LTDA (PROADIAC LTDA)

**NIT:** 9002363450-4

**ARL:** AXA COLPATRIA

**DEPARTAMENTO:** TOLIMA

**CIUDAD:** IBAGUE

**DIRECCIÓN:**CR 4 N 11-40 OF 903 ED FLORO SAAVEDRA BRR CENTRO.

**ACTIVIDAD ECONOMICA:**

- F4290 – CONSTRUCCION DE OBRAS DE INGENIERIA CIVIL
- M7110- ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERIA Y OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION CONEXAS DE CONSULTORIA TECNICA

**CLASE DE RIESGO:** I- V

**ARTICULO 1.** La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217,220, 221,282, 283, 348, 349, 350, y 351 del Código Sustantivo del Trabajo. La ley 9a de 1979. Resolución 2400 de 1979. Decreto 614 de 1984. Resolución 2013 de 1986. Resolución 1016 de 1989.Resolución 2026 de 1989. Decreto 1295 de 1994, ley 1562 de 2012, decreto 1072 de 2015, decreto 0472 de 2015, resolución 0312 del 2019, Resolución 777 del 2021 y demás normas que con tal fin se establezcan.


**ARTICULO 2.** La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984. Resolución 2013 de 1986. Decreto 1295 de 1994 y Resolución 1016 de 1989.

**ARTICULO 3.** La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989. Ley 1562 de 2012, decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

a) Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo. Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios. Prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo. Protegerlos en su empleo de los riesgos

00000610



	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	<b>Formato: PRD- POL- 001 Estándar E 2.1.2</b>
<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	<b>Fecha: 09/06/2021</b>
	<b>Versión: 001</b>
	<b>Página 2 de 3</b>


generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos. Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

**ARTICULO 4.** Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

BIOLOGICO	Virus, hongos, bacterias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos y excrementos.
FISICO	Ruido: intermitente y continuo. Temperaturas Radiaciones: No ionizantes
QUIMICO	Polvos orgánicos e inorgánicos Líquidos: nieblas y rocíos Gases y vapores
PSICOSOCIAL	Condiciones de la tarea Demandas cualitativas y cuantitativas de la labor
BIOMECANICOS	Postura: prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacionales. Esfuerzo Movimiento repetitivo Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico: Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos y fluidos)  Eléctricos: alta y baja tensión, estática  Locativo: Almacenamiento, superficies de trabajo irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel, condiciones de orden y aseo, caídas de objetos.  Tecnológico: Explosión, fuga, derrame, incendio.  Accidentes de transito  Públicos: robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público etc.  Trabajos en alturas
FENOMENOS NATURALES	Sismo Terremoto Vendaval Inundación Derrumbe

00000611

	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	<b>Formato: PRD- POL- 001 Estándar E 2.1.2</b>
<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	<b>Fecha:09/06/2021</b>
	<b>Versión: 001</b>
	<b>Página 3 de 3</b>

Precipitaciones: lluvias, granizadas
--------------------------------------

**PARAGRAFO.** A efecto de que los riegos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

**ARTICULO 5.** La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

**ARTICULO 6.** La empresa ha implementado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar. Capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.


**ARTICULO 7.** Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos en un lugar visible de cada centro de trabajo, cuyo contenido se da a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

**ARTICULO 8.** El presente reglamento entra en vigencia durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios substanciales las condiciones existentes en el momento de su aprobación tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia



\_\_\_\_\_  
**RESPRESENTANTE LEGA**

**Fecha: 09-06-2021**

	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	<b>Formato: PRD- ACT- 001 Estándar E 1.1.6</b>
<b>ACTA DE CONFORMACION DE VIGIA</b>	<b>Fecha: 09/06/2021</b>
	<b>Versión: 001</b>
	<b>Página 1 de 1</b>

**ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**PROYECTOS DISEÑOS INGENIERÍA ARQUITECTÓNICA Y CONSTRUCCIÓN LTDA (PROADIAC LTDA)**

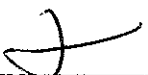
En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, se designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo a

En virtud a lo anterior, el referido actuará como vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo por el término de 2 años de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, periodo durante el cual el empleador se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

La presente se firma el 09 de junio del 2021

  
 \_\_\_\_\_  
**Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo**

CC. \_\_\_\_\_  
 Cargo: Adelano Humano

  
 \_\_\_\_\_  
**Representante Legal**

CC: \_\_\_\_\_