

ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.

Reg: RES-S-2015-1320  
Fecha Rad: 2015/11/27 17:07:56  
Proc: Gerencia  
Dest: ARTESANIAS DE COLOMBIA  
Asun: REGLAMENTO INTERNO



MINCOMERCIO  
INDUSTRIA Y TURISMO



TOCOS POR UN  
**NUEVO PAÍS**  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

## RESOLUCIÓN No.

*Por la cual se subroga la Resolución No. 2015-969 de septiembre 28 de 2015, y se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de Artesanías de Colombia S.A.*

### CONSIDERACIONES

1. Que la Gerente General de Artesanías de Colombia S.A, en uso de sus facultades legales, reglamentarias y estatutarias, conferidas en el artículo 32 numeral 14, puede adoptar el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Que mediante Circular 2015-968 de septiembre 28 de 2015, dando cumplimiento al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, Artesanías de Colombia S.A., informó a los trabajadores y publicó en carteleras de la Empresa un Reglamento Interno de Trabajo, actualizado mediante Resolución No. 2015-969.
3. Que dentro del plazo establecido el Sindicato Nacional de Trabajadores de Artesanías de Colombia y funcionarios de la entidad, solicitaron algunos ajustes al mismo, de conformidad con el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.
4. Que la entidad procedió a realizar algunos ajustes y para tal fin convocó al comité de relaciones laborales de la entidad, compuesto por miembros del sindicato y de la entidad, con los cuales se concilio el contenido del mismo y por tanto se procede a subrogar la resolución que lo adopta y por lo tanto

### RESUELVE:

**PRIMERO.** Subrogar la Resolución 2015-969 de septiembre 28 de 2015 y modificar el Reglamento Interno de Trabajo, en los siguientes términos:

### CAPÍTULO I

**ARTÍCULO 1º.** El presente reglamento interno de trabajo adoptado por ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A., con su sede principal en la ciudad de Bogotá, con puntos de venta en la ciudades de Cartagena y Bogotá, quedan sometidos a sus disposiciones tanto la entidad como todos sus trabajadores oficiales.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.



Calle 74 # 11 - 91 Conmutador: (57) (1) 2861766 - (57) (1) 5550326 /27 /28 /29  
[www.artesantiasdecolombia.com.co](http://www.artesantiasdecolombia.com.co) Email: [artesantias@artesantiasdecolombia.com.co](mailto:artesantias@artesantiasdecolombia.com.co)  
Bogotá, D.C. - Colombia



## CAPÍTULO II

### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2º.** Quien aspire a ser vinculado laboralmente en la Empresa ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A, deberá aportar la Hoja de Vida Única y la Declaración de Bienes y Rentas según los formatos oficiales del Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme a las normas legales vigentes al momento de su vinculación. (Ley 190 de 1995 artículo 13 - Decreto 2232 de 1995 artículo 1- Decreto 2842 de 2010 artículo 10).

Igualmente, deberá aportar los documentos que acrediten las condiciones exigidas en el manual de requisitos y competencias de la Entidad, y demás normas internas relativas a la estructura de planta de los Trabajadores Oficiales.

### PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 3º.** Dentro de cada contrato laboral firmado se estipulará un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**ARTICULO 4º.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el 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. (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 5º.** 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 continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (artículo 80, C.S.T.).



## CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PASANTES UNIVERSITARIOS

**ARTÍCULO 6°.** El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario, el cual se pagara de conformidad con la ley vigente.

**ARTÍCULO 7°.** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito con las respectivas estipulaciones esenciales que ordena la ley, en caso contrario los servicios de aprendizaje se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 8°.** En el momento de iniciar la relación contractual con el aprendiz, la empresa asignara el apoyo de sostenimiento mensual correspondiente a la ley vigente.

**ARTÍCULO 9°.** La regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en la ciudad de Bogotá, determinará la cuota mínima de aprendices teniendo en cuenta el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones según listado publicado por el SENA. La determinación de la cuota mínima de aprendices será así:

- a) Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y Uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior.
- b) Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores estarán obligadas a contratar un (1) aprendiz.

## CAPÍTULO III

### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 10°.** Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiera a labores distintas de las actividades normales de la empresa o negocio.



Solamente podrán existir contratos a término fijo, para actividades de carácter especial y transitorias, necesarias en la Subgerencia de Desarrollo y Fortalecimiento del Sector Artesanal y aún de las contempladas en toda la planta de personal y las diferentes dependencias aprobadas en la estructura de Artesanías de Colombia, siempre y cuando respondan únicamente a reemplazos, temporales por vacaciones, licencias y/o circunstancias similares.

La Empresa podrá utilizar contratos a término fijo para el manejo de proyectos especiales o para el montaje de programas de innovación y en materia de mercados.

#### CAPÍTULO IV

#### JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 11°.** La jornada ordinaria de trabajo para ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A., es la convenida entre la entidad y sus trabajadores, conforme a los horarios de trabajo establecidos en su respectivo contrato laboral, acorde con las leyes vigentes y la atención al público, así:

Para las oficinas de ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A., los trabajadores oficiales deben cumplir el horario laboral de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Para el caso de los trabajadores oficiales que laboran en los almacenes de ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A., que se encuentran vinculados mediante contrato laboral, el horario se establece mediante turnos de trabajo, que no superen las 48 horas semanales.

**PARAGRAFO 1:** La Coordinación de Gestión de Recursos Humanos y Físicos de la entidad, podrá en las dependencias y puntos de venta de la entidad, distribuir al menos dos secciones de la jornada de trabajo, con un intermedio de descanso destinado para la ingesta de alimentos que toma el trabajador, que se regularan en los diferentes turnos, cuando por ello se requiera para aquellos trabajadores de Artesanías de Colombia vinculados mediante contrato laboral. En toda circunstancia se garantiza la atención de las oficinas en jornada continua.

**PARAGRAFO 2.** Día de descanso: En consideración a los trabajadores oficiales que laboren por fuera de los días habituales de trabajo, en forma habitual u ocasional, en los almacenes, ferias o eventos propios de la entidad, estos tienen derecho a un día hábil de descanso compensatorio remunerado en la semana inmediatamente posterior a la finalización del evento, previa conciliación con el jefe inmediato.

**PARAGRAFO 3.** La entidad podrá establecer jornadas flexibles de trabajo, atendiendo a las circunstancias particulares de cada trabajador oficial, como condiciones familiares, de educación formal o de salud del funcionario, las cuales se deben presentar debidamente motivadas y/o certificadas.



## CAPÍTULO V

### LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 12°.** De conformidad con la Ley 789 de 2002, el trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis (6:00 a.m.) y las diez (10:00 p.m.) y el trabajo nocturno, es el comprendido entre las diez (10:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.).

**ARTÍCULO 13°.** El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Las horas extras de trabajo deben ser autorizadas por escrito por el(a) *Gerente General*, en los niveles permitidos por la ley, que son Asistencial y Técnico y cuando medie la autorización especial del Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo:** Mientras se cuenta con la autorización especial del Ministerio del Trabajo y para todos los niveles se otorgará un compensatorio por el tiempo extra laborado, previa autorización del superior inmediato (Subgerentes y/o Jefes de oficina), dentro de la semana siguiente, sumando la totalidad del tiempo laborado.

**ARTÍCULO 14°.** La jornada ordinaria puede ser elevada por orden del *Gerente General*, sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia para la Empresa; pero únicamente se permite este trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

**ARTÍCULO 15°.** Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

**ARTÍCULO 16°.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.



**ARTÍCULO 17°.** La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido por el artículo 13° de este Reglamento, ni permitirá que los empleados la ejerzan sin la autorización respectiva.

La entidad reconocerá descanso compensatorio a los trabajadores que apoyen procesos o actividades que requieran trabajo suplementario, de acuerdo con el acto administrativo que para el efecto se expida.

## CAPÍTULO VI

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 18°.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los días fuera de la jornada laboral establecida y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral.

**ARTÍCULO 19°.** Cuando la jornada de trabajo convenida por la Empresa y el trabajador 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. Para el caso de los trabajadores de los Almacenes aplica lo establecido en el artículo 181 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 20°.** El descanso en los días domingo y demás días expresados en el artículo 18 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas.

## CAPÍTULO VII

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 21°.** Los trabajadores oficiales que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a diez y siete (17) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 22°.** La época de vacaciones debe ser señalada por la entidad 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 treinta (30) días de anticipación la fecha en la que le concederán las vacaciones.

**ARTÍCULO 23°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

**ARTÍCULO 24°.** COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL DE VACACIONES EN DINERO. Las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos, de conformidad con lo establecido en la Ley 995 de 2005:



- a) Cuando el Gerente General así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un (1) año y,
- b) Los contratos laborales de los trabajadores oficiales hayan terminado, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que éstas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

**ARTÍCULO 25°.** 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 dos (2) años.

**ARTÍCULO 26°.** Durante el período de vacaciones el trabajador oficial recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTICULO 27°.** Prima de vacaciones. La empresa reconoce a sus trabajadores oficiales una prima de vacaciones correspondiente a diecinueve (19) días de salario del trabajador, la cual será pagada al momento de salir a disfrutarlas.

**ARTÍCULO 28°.** La empresa llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones y en que las termina; la remuneración de las mismas; la fecha de suspensión y de reanudación, según el caso.

**PARÁGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores oficiales tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

## CAPÍTULO VIII

### PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 29°.** La entidad concederá los siguientes permisos y licencias remunerados a los trabajadores oficiales:

- a) Maternidad. A Las trabajadoras oficiales vinculadas a la entidad, con ocasión del parto, la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre la empresa ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A. y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE ARTESANIAS DE COLOMBIA, concederá un permiso remunerado de quince (15)



- días hábiles, contados a partir del día siguiente en que finalice la licencia de maternidad otorgada por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliada.
- b) Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la *Madre Adoptante*, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante.
  - c) Paternidad. A los trabajadores oficiales vinculados a la entidad, la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre la empresa ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A. y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE ARTESANIAS DE COLOMBIA, concede al trabajador oficial, en su condición de padre del recién nacido, un permiso remunerado de tres (3) días hábiles, con ocasión del mismo nacimiento de un (1) hijo suyo, contados a partir del día siguiente en que finalice la licencia de paternidad otorgada por ley.
  - d) Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. Lo anterior de conformidad a lo dispuesto en la Ley 755 de 2002 o Ley María que modificó el Artículo 236 parágrafo, del Código Sustantivo del Trabajo.
  - e) Permiso por calamidad doméstica. Entiéndase por calamidad doméstica el hecho que ocurre a los familiares señalados en la Convención Colectiva de Trabajo y en la normatividad vigente que requieren la presencia del trabajador; y en el caso de calamidad por muerte, incluirá además del permiso por fallecimiento de las personas enunciadas, aquél que se otorgue por el de los restantes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil. El acontecimiento deberá ser imprevisto e inesperado y que por su misma naturaleza sorprenda al trabajador, tal como enfermedad súbita o grave certificada por un facultativo; muerte, accidente que dé lugar a hospitalización, intervenciones quirúrgicas, incendio e inundación. De ocurrir alguno de los eventos anteriormente anotados, la entidad concederá un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles, si el hecho ocurriera en la localidad sede del trabajador, o de seis (6) días hábiles si el hecho tiene ocurrencia en localidad distinta a la sede del trabajador. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata el siguiente numeral. (Ley 1280 de 2009). La oportunidad del aviso de la calamidad puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
  - f) Licencia remunerada por luto. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. (Ley 1280 de 2009).
  - g) Permiso por muerte de un trabajador. En caso de fallecimiento de un trabajador al servicio de la entidad, ésta concederá permiso remunerado por el tiempo del entierro o cremación y para asistir a éstos, hasta un máximo de diez (10) trabajadores por parte del Sindicato, ó hasta el 10% de los trabajadores de la entidad, siempre que avisen con la debida oportunidad a la entidad o a sus representantes y que en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la misma.



- h) Permiso por matrimonio. En caso de matrimonio de un trabajador (a) oficial al servicio de la entidad, ésta reconocerá al trabajador un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles.
- i) La entidad concederá los permisos necesarios para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- j) Permisos sindicales Junta Directiva. La entidad concederá permisos sindicales remunerados por veintiséis (26) días hábiles al mes hasta para cuatro (4) de los trabajadores afiliados al Sindicato, designados por su Junta Directiva, con el objeto de atender funciones de carácter Sindical. Este permiso puede ser acumulable hasta por dos (2) meses y la Directiva del Sindicato se compromete a informar a las Directivas de la Empresa, con dos (2) días de anticipación.
- k) Congresos. La entidad concederá permisos Sindicales remunerados para asistir a Congresos y Seminarios, a cinco (5) trabajadores para cada uno de estos eventos, por el término de cinco (5) días hábiles para cada uno y una vez por año.  
En caso de mayor duración de estos eventos, podrán ser acumulados en cabeza de menos personas, pero sin exceder del tope de veinticinco (25) días hábiles.
- l) Reuniones de Junta Directiva. La entidad concederá tres (3) tardes hábiles al mes, para reuniones de Junta Directiva del Sindicato y de la Comisión de Reclamos.
- m) Asambleas trabajadores de Bogotá. La entidad concederá dos (2) tardes hábiles por año a todos sus trabajadores que laboran en Bogotá para asistir a las Asambleas que convoque el Sindicato.
- n) Asambleas trabajadores fuera de Bogotá. La entidad concederá dos (2) días hábiles por año de permiso remunerado, a todos los trabajadores de cada seccional de fuera de Bogotá, para asistir a las Asambleas que convoque el Sindicato.
- o) Cursos Internacionales. La entidad concederá permiso Sindical remunerado hasta por treinta (30) días hábiles anuales a un (1) sólo trabajador para realizar cursos sindicales, cooperativos y/o afines de carácter internacional.
- p) Permiso Especial. La entidad concederá para las negociaciones en conflictos colectivos con su Sindicato, permiso remunerado por cuatro (4) tardes a la semana a los miembros principales y a los suplentes que actúen, de las comisiones nombradas por las Asambleas Generales para las etapas de arreglo directo, por el tiempo de su duración. Cuando estas reuniones no se desarrollen en las tardes, el permiso anterior se otorgará para la jornada de la mañana del correspondiente día.
- q) Permisos para el ejercicio del derecho del sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente. El aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.  
Salvo convenio en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, y de la licencia por luto, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria a opción de la entidad.



## CAPÍTULO IX

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

**ARTÍCULO 30°.** Formas y libertad de estipulación.

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

**ARTÍCULO 31°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

**ARTÍCULO 32°:** 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, de igual manera la Entidad podrá pagarlos a través de las entidades financieras.

**ARTÍCULO 33°:** El salario se pagará en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, dentro de los siguientes períodos:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldo no mayor de un (1) mes.
- b) 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.

**PARÁGRAFO.** En la entidad existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, previstas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

## CAPÍTULO X

### 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.

**ARTÍCULO 34°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por las entidades Promotoras de Salud, a la cual se encuentren afiliados.

**ARTÍCULO 35°.** Los trabajadores atenderán las instrucciones que imparta la entidad en materia de Salud Ocupacional, asistiendo y participando activamente en las capacitaciones que se brinden al respecto, y procurando su aplicación en los sitios de trabajo.



**ARTÍCULO 36°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particularmente a las que ordene la entidad para la prevención de las enfermedades y evitar los accidentes de trabajo.

**ARTÍCULO 37°.** En caso de accidentes de trabajo, la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos, realizará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al servicio de ambulancia según corresponda, y en general tomará las medidas necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente.

El trámite pertinente seguirá lo previsto en las normas legales y reglamentarias.

La Administradora de Riesgos Laborales, a través de la EPS respectiva continuará el tratamiento del caso e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

**ARTÍCULO 38°.** La entidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 39°.** De todo accidente se llevará registro con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiera, y en forma sintética lo que estos puedan declarar.

**ARTÍCULO 40°.** En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la entidad como los trabajadores, se someterán a las normas del Reglamento especial de Higiene y Seguridad.

## CAPÍTULO XI

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 41°.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía y entendimiento 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 disciplinario general con la entidad.



- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden, y la conducta general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la entidad en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.

## CAPÍTULO XII

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 42°.** A efectos de autoridad y ordenamiento dentro de la entidad, la jerarquía será ejercida, en orden descendente, así:

- a) Gerente General
- b) Subgerente o Jefe de Oficina respectivo
- c) Coordinador

Las órdenes de los primeros serán transmitidas, en lo posible, por conducto del superior inmediato.

En lo tocante a los requisitos previos para el perfeccionamiento de la contratación laboral, relaciones laborales, liquidación de prestaciones, comunicación de medios laborales, y en general, con todo lo relacionado con organización y novedades de trabajo dentro de la entidad, la autoridad se ejercerá por la Subgerencia Administrativa y Financiera a través de la Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos, sin perjuicio de la autoridad que en todo orden tiene el Gerente General.

## CAPÍTULO XIII

### FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

**ARTÍCULO 43°.** En cuanto a las faltas y sanciones disciplinarias de los trabajadores de la entidad, se clasificarán así:

- a) Faltas Gravísimas.
- b) Faltas Graves.



c) Faltas Leves.

Se impondrán las sanciones respecto de la falta cometida, así:

- a) Sanción: Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.
- b) Sanción: Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas.
- c) Sanción: Suspensión, para las faltas graves culposas.
- d) Sanción: Multa, para las faltas leves dolosas.
- e) Sanción: Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.

**Parágrafo 1.** Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

**Parágrafo 2.** El procedimiento para la comprobación e imposición de las faltas y sus respectivas sanciones, se aplicaran de conformidad y en estricto orden con lo contemplado en la Ley 734 de 2002, y demás normas concordantes.

## CAPÍTULO XIV

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD.

**ARTÍCULO 44°.** Queda prohibido emplear a las mujeres y a los menores de dieciocho (18) años, en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Queda prohibido emplear a las mujeres y a los menores de dieciocho (18) años, en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada o realizar trabajos nocivos para su salud e integridad física o psicológica, o los considerados como peores formas de trabajo infantil, contemplados en la Resolución 01677 de 2008, del Ministerio de Protección Social, o en las disposiciones que lleguen a modificarla. (Regulación menores de edad: ley 1098 de 2006, Resolución 01677 de 2008)



## CAPÍTULO XV

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 45°.** Son obligaciones especiales de la entidad:

- a) Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo;
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos; y prestarles de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, y sin perjuicio de las disposiciones especiales sobre servicios médicos y hospitalarios para ciertas entidades, deberá existir en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez trabajadores, lo necesario para la prestación de los auxilios de urgencia, según reglamentación de las autoridades sanitarias;
- c) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos;
- d) Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y a alimentarle.
- e) Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas;
- f) Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo;
- g) Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. Si el trabajo no puede interrumpirse sin grave perjuicio para el empleador, el correspondiente funcionario del Trabajo o, en su defecto, la primera autoridad política del lugar, deberá autorizar previamente, por escrito, la permanencia del trabajador en el sitio de labores;
- h) Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o para desempeñar cualquier comisión sindical o para asistir al entierro de sus compañeros que fallecen, siempre que avisen con la debida oportunidad al empleador o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento. En el reglamento interno del trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el empleador limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle las ausencias temporales. Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador;
- i) pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición del empleador y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido;



- j) Cumplir el reglamento interno y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la empresa;
- k) Darle al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, un certificado en que consten, exclusivamente, el tiempo durante el cual prestó sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado;
- l) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

**ARTÍCULO 46°.** Son obligaciones especiales del trabajador:

Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados;

- a) Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados;
- b) Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario, obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto del desarrollo de la labor.
- c) Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono o a la empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo;
- d) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias primas que no hayan sido utilizadas;
- e) Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto;
- f) Cumplir fielmente las disposiciones del último reglamento interno de trabajo publicado en la entidad e informado por circular.
- g) Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses del mismo, de sus compañeros o de la empresa;
- h) Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo, de la empresa o de sus patronos;
- i) Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las que disponga el patrono para la seguridad y protección personal de los trabajadores,
- j) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

## CAPÍTULO XVI

### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES OFICIALES

**ARTÍCULO 47°.** Se prohíbe a la Empresa:

- a) Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento;



- b) Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas y averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salarios; préstamos a cuenta de prestaciones causadas y no liquidadas, futuras o eventuales; cuotas sindicales extraordinarias; entrega de mercancías; provisión de alimentos, y precio de alojamiento. En estos casos tampoco se podrá verificar la deducción y retención sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuandoquiera que se afecte el salario mínimo señalado por el Gobierno o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. En cambio, quedan exceptuados de la prohibición los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y de cooperativas y ahorros, autorizadas en legal forma; de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, y de auxilios de cesantía, en el caso previsto en el inciso final del aparte f) del artículo 12 de la Ley 6a. de 1945.
- c) Vender a sus asalariados mercancías o víveres, a menos que llenen los siguientes requisitos:
- Completa libertad del trabajador para hacer sus compras en donde mejor le convenga, y
  - Publicidad de las condiciones de venta;
- d) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- e) Obstaculizar de cualquiera manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.
- f) Imponerle al trabajador obligación alguna de carácter religioso, político o electoral, o dificultarle o impedirle en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio;
- g) Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad;
- h) Hacer, autorizar o tolerar cualquiera clase de propaganda política en los sitios de trabajo;
- i) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios;
- j) Emplear los certificados de que trata el literal k, del artículo 45, signos convencionales que pretendan a perjudicar a los interesados o adoptar el lema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras entidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, que ofenda su dignidad o ataque su honor.



**ARTÍCULO 48°.** Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del empleador o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la fábrica, establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe.
- b) Faltar al trabajo e incumplir la jornada ordinaria laboral de la entidad, conforme con el horario acordado en su respectivo contrato de trabajo y el presente reglamento, sin causa justificada o sin permiso del empleador;
- c) Descuidar la mercancía artesanal, útiles de trabajo y las materias primas o elaboradas, a su cargo, en la respectiva fábrica, taller o establecimiento, feria, evento, almacén, oficina, bodegas o cualquier espacio físico en donde se resguarde dichos bienes muebles.
- d) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, feria, evento, almacén, oficina, bodegas o cualquier espacio físico en donde se resguarde mercancía artesanal, útiles de trabajo y las materias primas o elaboradas, sin permiso del empleador;
- e) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;
- f) Portar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal lleven los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- g) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente en cuyo caso deberán abandonar el lugar del trabajo;
- h) Promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen en ellas;
- i) Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda, en los sitios de trabajo;
- j) Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse de él.
- k) Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto del trabajo contratado.

Al incumplimiento de los numerales anteriormente enunciados se le aplicara el procedimiento del código único disciplinario al respectivo trabajador oficial de la entidad.



## CAPÍTULO XVII

### PREVENCIÓN Y CONCILIACIÓN EN LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 49°.** Para la prevención de las conductas de acoso laboral a que se refiere la Ley 1010 de 2006, y la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, Artesanías de Colombia S.A, a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera, llevará a cabo seminarios o talleres para la implementación y difusión de sanas prácticas para la conservación de un adecuado clima organizacional entre los servidores de la Entidad.

Cualquier trabajador oficial de Artesanías de Colombia S.A, que considere haber sufrido acoso laboral por parte de un superior jerárquico o de un compañero del mismo nivel, o de un subalterno, lo informará al Comité de Convivencia Laboral a que se refiere la Resolución 2646 de 2008, el cual será adoptado por Resolución del(a) Gerente General.

El Comité de Convivencia Laboral, escuchará al quejoso de acoso laboral y al funcionario denunciado, en una reunión confidencial, en que planteen sus puntos de vista, y se busque dar solución amigable a la situación generada por los actos de acoso. De la reunión se extenderá un acta que deberá ser firmada por los intervinientes, y consignará las manifestaciones de las partes y los compromisos de la parte acosadora, y su aceptación por el denunciante.

Si el intento conciliatorio resulta fallido, así se expresará en el acta, y el Comité de Convivencia Laboral remitirá las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, a efecto de que se adelante la actuación disciplinaria correspondiente.

## CAPÍTULO XVIII

### PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y OBJECIONES

**ARTÍCULO 50°.** Cada reforma al presente Reglamento Interno de Trabajo requerirá que la entidad publique en cartelera la modificación y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

El Sindicato, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a la entidad dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará a la entidad realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles.



Una vez agotados los requisitos anteriores, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## CAPÍTULO XIX

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 51°.** Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento, queda sin vigencia el Reglamento anterior.

## CAPÍTULO XX

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 52°.** 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 fueran más favorables al trabajador.

**SEGUNDO.** La presente Resolución rige desde su radicación y publicación en cartelera, y deja sin efecto el reglamento interno de trabajo, que la antecedió.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE**

**ANA MARIA FRIES MARTINEZ**  
Gerente General

Elaboró: Sandra M. Vargas - Gloria Espitia  
Revisó: Comité de Relaciones Laborales Ed. Luja  
Aprobó: Diana Marcela Niño Tapia.

