

25/10/2023

ARTESANIAS DE COLOMBIA

2023001393

CLASE CORR: COMUNICACION INTERNA **DEPENDENCIA:** SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

ASUNTO: MODIFICACION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

DESTINATARIO: SARA CONSUELO SASTOQUE **REMITENTE:** SARA CONSUELO SASTOQUE

Nº FOLIOS: 16

INTERNO



COMUNICACIÓN INTERNA

De: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Para: FUNCIONARIOS DE ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. – BIC

Asunto: MODIFICACION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cordial Saludo,

Adjunto a la presente me permito notificar la Resolución No. 2023001391 de octubre 24 de 2023 “por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de Artesanías de Colombia S.A. – BIC”, el cual contiene ajustes normativos vigentes.

Este acto administrativo es enviado por correo electrónico a todos los funcionarios de planta, incluidos aquellos que laboran en los puntos de venta y será colocado en carteleras en la recepción y en la zona de cafetería del Claustro Las Aguas.

Atentamente,


SARA CONSUELO SASTOQUE ACEVEDO
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Elaboro: Sandra Maritza Vargas Rozo 

Revisó y aprobó: Andrés Felipe Ceballos Bacca 

RESOLUCIÓN Nro.

24/10/2023

ARTESANIAS DE COLOMBIA

2023001391

CLASE CORR: RES - GERENCIA

DEPENDENCIA: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

ASUNTO: POR LA CUAL SE MODIFICA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE ARTESANIA

DESTINATARIO: SARA CONSUELO SASTOQUE AC REMITENTE: GERENCIA

N° FOLIOS: 15

INTERNO



“Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de Artesanías de Colombia S.A. - BIC”

QUE LA GERENTE GENERAL DE ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. - BIC

En ejercicio de sus facultades estatutarias consignadas en el artículo 18 del estatuto y considerando la normatividad legal establecida en la Ley 6 de 1945, Decreto 1083 de 2015 en lo aplicable a los trabajadores oficiales y Decreto 2150 de 1995; y

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Resolución número RES-S-2015-1320 del 27 de noviembre de 2015, se estableció el Reglamento Interno de Trabajo de Artesanías de Colombia S.A. - BIC, subrogando la resolución número RES-S-2015-969 del 28 de septiembre de 2015.
2. Que mediante Resolución número RES-S-2019-162 del 6 de marzo de 2019, modificó el reglamento Interno de Trabajo de Artesanías de Colombia S.A. - BIC, adicionando la opción de prestar sus servicios desde el domicilio del trabajador, bajo la modalidad de teletrabajo suplementario.
3. Que mediante Resolución número 1013 del 20 de enero de 2022, modificó el reglamento Interno de Trabajo de Artesanías de Colombia S.A. - BIC, adicionando la opción de prestar sus servicios desde el domicilio del trabajador, bajo la modalidad de teletrabajo autónomo y suplementario.
4. Que la Gerencia General, con fundamento en los conceptos recibidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las necesidades del servicio, determinó modificar el Reglamento Interno de Trabajo, dada la terminación de la implementación de las modalidades de teletrabajo autónomo y suplementario, mediante Resolución número I2022000946 del 2 de diciembre de 2022. Que la antes mencionada Resolución en su parte resolutive establece: “...CLÁUSULA CUARTA: Con base en la presente Resolución, la entidad modificará el Reglamento Interno de Trabajo...”. Con lo cual debe proceder a realizar los ajustes correspondientes al reglamento.
5. Que mediante Resolución número Nro. 2023000140 de enero 27 de 2023 se modificó el Reglamento Interno de Trabajo, siendo este el Reglamento Interno de Trabajo el vigente.
6. Que el Reglamento Interno de Trabajo necesita actualizarse para incluir lo dispuesto por el artículo 36 del Decreto 2150 de 1995, por el cual suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública, establece: “*DECISIÓN SOBRE VACACIONES COLECTIVAS. Para conceder vacaciones colectivas bastará la autorización de los ministros, Directores de departamentos administrativos, superintendentes, Directores de Establecimientos Públicos, gerentes de empresas industriales y comerciales y los Jefes de Unidades Administrativas Especiales (...)*”
7. Que la anterior revisoría fiscal de la entidad – Kreston Colombia, realizó una observación frente a la necesidad de incorporar al Reglamento Interno de Trabajo la modificación introducida por la ley 2114 del 2021, a través de la cual se incrementó el tiempo correspondiente al periodo de la licencia de paternidad.



Por lo tanto, la Gerente General de Artesanías de Colombia S.A. - BIC.;

RESUELVE:

CLÁUSULA PRIMERA. Subrogar la Resolución Nro. 2023000140 de enero 27 de 2023 y modificar el Reglamento Interno de Trabajo, en los siguientes términos:

CAPÍTULO I

ARTICULO 1°. El presente reglamento interno de trabajo adoptado por ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. - BIC, tendrá aplicación para los trabajadores oficiales de la entidad.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados con todos los trabajadores.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º. Quien aspire a ser vinculado laboralmente en la Empresa ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. - BIC, 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.

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.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3°. 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. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

ARTICULO 4°. De celebrarse 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 se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 5°. 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.

Handwritten signatures and initials:
1 de 15
[Signature]

CAPÍTULO IV

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ARTICULO 6°. A los trabajadores oficiales que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado.
2. Reubicación.
3. Encargo.
4. Ascenso.

- **El traslado** se realiza cuando un trabajador oficial, por necesidades del servicio, debe desarrollar sus funciones en una sede de la entidad, en ciudad diferente a la sede base o punto de venta. En caso de traslado, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.

El traslado debe realizarse exclusivamente por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado, debe existir sede, o punto de venta para el desarrollo de sus funciones y debe implicar la modificación de sus funciones, señalando las funciones a realizar en el lugar a donde se realice el traslado, en cuyo caso no podrán ser desarrolladas desde lugar diferente.

El traslado se debe realizar mediante acto administrativo e implica la modificación del contrato laboral.

- **La reubicación** consiste en el cambio de ubicación de un trabajador oficial, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y debe implicar la modificación de sus funciones, contrato laboral y sustentado mediante acto administrativo.
- **Encargo.** Los trabajadores oficiales podrán ser encargados para asumir de manera transitoria las funciones de cargos diferentes de aquellos para el cual ha sido contratado, por ausencia temporal o definitiva del titular, sin desligarse de las funciones propias de su cargo.

El término de duración de un encargo no podrá exceder los seis (6) meses. Cuando el trabajador tenga que reemplazar temporalmente a otro por un término superior a cinco (5) días hábiles, se le pagara su salario básico más el ciento por ciento (100%) de la diferencia entre su sueldo y el sueldo del trabajador reemplazado, cuando el cargo del encargo sea superior salarialmente.

- **Ascenso:** El ascenso será una decisión gerencial sustentada en la necesidad del servicio, en el cumplimiento de requisitos por parte del funcionario y existencia del cargo a proveer.

CAPÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PASANTES UNIVERSITARIOS

ARTICULO 7°. 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

3 de 15
AA

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 8°. 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 9°. En el momento de iniciar la relación contractual con el aprendiz, la empresa asignará el apoyo de sostenimiento mensual correspondiente a la ley vigente.

ARTÍCULO 10°. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es la entidad competente para determinar la cuota mínima de aprendices teniendo en cuenta el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones según listado publicado por esa entidad. La Resolución No. 6481 del 20 de septiembre de 2017 expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA determinó la cuota mínima de aprendices para Artesanías de Colombia S.A. en cuatro (4).

ARTÍCULO 11°. La práctica laboral es una: *"...actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral..."*. (Ley 1780 de 2016, artículo 15). La práctica laboral a desarrollarse en la entidad se materializará mediante la vinculación formativa del estudiante a través de un acto administrativo.

De acuerdo con las necesidades de prácticas laborales, Artesanías de Colombia S.A. - BIC, hará la búsqueda de los estudiantes con el perfil requerido a través de los medios dispuestos por el gobierno nacional o por medio de vinculación formativa directa con las instituciones universitarias.

CAPÍTULO VI

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12°. 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.

Convencionalmente 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 S.A. - BIC, siempre y cuando respondan a reemplazos, temporales por vacaciones, licencias y/o circunstancias similares. (Convención Colectiva de Trabajo artículo 51.- CONTRATOS A TERMINO FIJO)

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. Podrán implementarse plantas temporales de acuerdo con los lineamientos dados por el Gobierno Nacional.

4 de 15
[Handwritten signature]

CAPÍTULO VII

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTÍCULO 13°. La jornada ordinaria de trabajo para ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. - BIC, es la convenida entre la entidad y sus trabajadores o a falta de convenio, la máxima legal acorde con las leyes vigentes y la atención al público, así:

Para las oficinas de ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. - BIC, los trabajadores oficiales deben cumplir la opción del horario laboral acordado con su jefe inmediato, dentro de las tres opciones que adopta la entidad, con una hora de almuerzo que divida la jornada laboral, así:

- 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
- 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

Para el caso de los trabajadores oficiales que laboran en los puntos de venta de ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. - BIC, el horario se establece mediante turnos de trabajo, que no superen las horas semanales máximas establecidas en la Ley, de acuerdo con los horarios establecidos de atención al público.

Parágrafo 1: El pago de la remuneración a los Trabajadores Oficiales corresponderá a servicios efectivamente prestados. Cuando un Trabajador no asiste a prestar su servicio sin justa causa, el jefe directo reportará a la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos y esta dependencia decidirá si la ausencia no está justificada y si no la encuentra justificada deberá proceder a solicitar el descuento del salario por las horas o días no laborados. La entidad aceptará como retrasos máximos de 30 minutos mensuales y el trabajador que ingrese algunos minutos tarde a la entidad, deberá reponer esos minutos al final de la jornada.

Parágrafo 2: La entidad aceptará como retraso máximo 30 minutos mensuales y el trabajador que ingrese algunos minutos tarde a la entidad, deberá reponer esos minutos al final de la jornada.

Superado el total de 30 minutos mensuales de incumplimiento del horario laboral acarreará comunicación emitida al funcionario por parte de la Subgerencia Administrativa y Financiera.

Parágrafo 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.

Parágrafo 4: Que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico del trabajo, y se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y reglamentado por el Decreto 884 de 2012. En este sentido Artesanías de Colombia S.A. – BIC podrá implementar esta forma de cumplimiento de la jornada laboral, en la ciudad sede de la entidad, de acuerdo con los conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la entidad.

Parágrafo 5: El Gobierno Nacional sancionó la Ley 2101 del 2021, mediante la cual se realiza una reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, la entidad dará cumplimiento a sus disposiciones.

5 de 15
HHA

Parágrafo 6: El pago de la remuneración a los Trabajadores Oficiales, corresponderá a servicios efectivamente prestados. Es responsabilidad del funcionario informar a la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos cualquier novedad que se le presente, que le impida el cumplimiento de su horario laboral.

Parágrafo 7: Cuando un Trabajador no asiste a prestar su servicio sin justa causa, el jefe directo reportará a la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos y esta dependencia decidirá si la ausencia no está justificada y si no la encuentra justificada, deberá proceder a solicitar el descuento del salario por las horas o días no laborados.

Parágrafo 8: Cuando un Trabajador no asiste a prestar su servicio sin justa causa por un tiempo igual o superior a tres (3) días se procederá a adelantar el trámite pertinente para declarar el abandono del cargo.

Parágrafo 9: El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado, (Trabajadores Oficiales), corresponderá a servicios efectivamente prestados. Cuando un Trabajador no asiste a prestar su servicio sin justa causa, el jefe directo reportará a la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos y esta dependencia decidirá si la ausencia no está justificada y si no la encuentra justificada deberá proceder a solicitar el descuento del salario por las horas o días no laborados.

Parágrafo 10: Para el caso de los trabajadores oficiales que laboran en los almacenes de ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. - BIC, que se encuentran vinculados mediante contrato laboral, el horario se establece mediante turnos de trabajo, que no superen las horas semanales máximas establecidas en la Ley, de acuerdo con los horarios establecidos de atención al público.

ARTÍCULO 14°. La jornada ordinaria puede ser modificada por orden del Gerente General o el Subgerente Administrativo y Financiero, 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 esta modificación del horario para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Parágrafo: La Coordinación de Gestión de Recursos Humanos y Físicos de la entidad, podrá en la sede 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, para aquellos trabajadores de Artesanías de Colombia S.A. – BIC vinculados mediante contrato laboral. En toda circunstancia se garantiza la atención de las oficinas en jornada continua por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 15°. La entidad formuló y acogió una política de desconexión laboral, entendida ésta como el derecho que tienen todos los trabajadores oficiales de Artesanías de Colombia S.A. - BIC, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos, de conformidad con la Ley 2191 de 2022, a excepción de casos de extrema urgencia para cumplir con necesidades del servicio y normal funcionamiento de la entidad, que requieran resolución inmediata.

CAPÍTULO VIII

COMPENSATORIOS

ARTÍCULO 16°. El trabajo que excede de la jornada ordinaria laboral de la entidad debe ser autorizado previamente por escrito por el Subgerente o jefe del área y comunicado a la Coordinación de Recursos

6 de 15
A.A.

Humanos y Físicos, en cuyo caso se otorgará un compensatorio por el tiempo laborado, previa autorización y dentro de los seis (6) meses siguientes, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de Gestión Laboral PRI-GTH-050.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute del compensatorio el trabajador no pierde el derecho de reanudarlo dentro de los mismo seis (6) meses iniciales.

Parágrafo: Día de descanso: En consideración a los trabajadores oficiales que trabajan en días de descanso obligatorio en los almacenes, ferias o eventos propios de la entidad, tiene derecho a un día hábil de descanso compensatorio remunerado en la semana inmediatamente posterior. Para el caso de las ferias se tendrá que disfrutar del día compensatorio dentro de los seis (6) meses siguientes a la causación.

CAPÍTULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17°. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en la legislación laboral; para los trabajadores oficiales que laboran en los puntos de venta, será descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos.

ARTÍCULO 18°. La entidad reconocerá como descanso un día de la familia al semestre de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.

CAPÍTULO X

VACACIONES

ARTÍCULO 19°. 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, conforme a lo establecido en la Convención Colectiva vigente.

ARTÍCULO 20°. Con base en el artículo 36 del Decreto 2150 de 1995, por el cual suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública, la Gerencia General fijará vacaciones colectivas a los trabajadores oficiales desde el 24 de diciembre de cada año. En el evento que el 24 de diciembre sea un día no laboral, el inicio de las vacaciones será el primer día hábil siguiente.

ARTÍCULO 21°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no perderá el derecho al disfrute del tiempo pendiente. Para el efecto deberá solicitar a la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos de la Subgerencia Administrativa, previa autorización del jefe inmediato, la programación de las fechas de disfrute, en todo caso antes del siguiente periodo de vacaciones colectivas.

ARTÍCULO 22°. COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL DE VACACIONES EN DINERO. Cuando los contratos laborales de los trabajadores oficiales terminen, 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 23°. La empresa llevará un registro de vacaciones en el ERP de nómina donde se encuentra 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.

CAPÍTULO XI

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 24°. La entidad concederá los siguientes permisos y licencias remunerados a los trabajadores oficiales:

- a) Todos los establecidos en la Convención Colectiva de la Entidad. Los permisos se extienden a la madre y al padre adoptante.
- b) Los permisos y licencias establecidas en la normatividad legal vigente.
- c) Todos los permisos necesarios para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, establecidos en la Convención Colectiva de la Entidad.
- d) Permisos establecidos en el proceso Gestión del Talento Humano, procedimiento Gestión Laboral.
- e) Permisos para atender citas médicas: Se tendrá derecho al permiso para atender citas médicas, siempre que se presenten los soportes documentales a que haya lugar expedidos por la respectiva EPS, Empresa de Medicina prepagada, Seguro Médico o profesional particular con tarjeta profesional.
- f) Permisos derivados de invitaciones de diferentes entes, relacionados con el cumplimiento de las funciones, serán aprobados por la Gerencia General, por un término no mayor a cinco (5) días y máximo un (1) evento al año.
- g) Permiso para trabajo virtual, el cual será concedido en casos de enfermedad de familiar hasta tercer grado de consanguinidad y primer grado civil y calamidades domésticas, hasta por dos (2) días, el cual deberá contar con el soporte respectivo.

Parágrafo: En todo caso, los permisos y licencias deben radicarse previo a la fecha, en la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos, con aprobación del jefe inmediato.

ARTÍCULO 25°. La licencia no remunerada de los trabajadores oficiales es aquella que se otorga al trabajador por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del Gerente General, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

Cuando la solicitud de esta licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el Gerente General decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 26°. Licencia de Estudios: Se presenta cuando el trabajador oficial se separa transitoriamente del ejercicio de su cargo por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano. Esta licencia no podrá ser superior a doce (12) meses, prorrogable hasta por dos (2) veces y la facultad para aprobar o rechazar esta licencia corresponde a la Gerencia General, siempre y cuando no se afecte el servicio y el empleado cumpla las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar la duración del programa académico, y
- Adjuntar copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia.

Parágrafo 1: Las solicitudes de licencia no remunerada para adelantar estudios o su prórroga, deberán elevarse por escrito al Gerente General, acompañada de los documentos establecidos para el efecto.

Parágrafo 2: El tiempo de la licencia no remunerada para adelantar estudios y de su prórroga no es

computable para ningún efecto como tiempo de servicio. Durante ese tiempo la entidad deberá seguir pagando los aportes al Sistema de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

ARTÍCULO 27°. El tiempo que duren las licencias no remuneradas no es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante el tiempo de la licencia no remunerada la entidad deberá seguir pagando los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

ARTÍCULO 28°. Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los trabajadores oficiales se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social y la normatividad vigente.

CAPÍTULO XII

SALARIO

ARTÍCULO 29°: El salario se pagará en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, dentro de los siguientes periodos:

- a) El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales.
- b) En este mismo periodo de tiempo debe pagarse la prima técnica, si el trabajador ha accedido a ella.

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

CAPÍTULO XIII

COMISIÓN

ARTÍCULO 30°: La comisión de servicios se puede conferir al interior o al exterior del país, se otorga para ejercer las funciones propias del cargo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios.

Esta comisión hace parte de los deberes de todo empleado, por tanto, no puede rehusarse a su cumplimiento. Se tendrá derecho al pago de viáticos y, además, a gastos de transporte, cuando estos últimos se causen fuera del perímetro urbano. El valor de los viáticos se establecerá mediante acto administrativo. Cuando la totalidad de los gastos que genere la comisión de servicios sean asumidos por otro organismo o entidad no habrá lugar al pago de viáticos y gastos de transporte; si los gastos que genera la comisión son asumidos de forma parcial por otro organismo o entidad, únicamente se reconocerá la diferencia.

Parágrafo: La comisión al interior del país será autorizada por el Gerente General, el Subgerente o Jefe de Oficina respectivo; la comisión al exterior solo puede ser autorizada por el Gerente General.

ARTÍCULO 31°: Las comisiones de estudios se pueden conferir al interior o al exterior del país, para que el trabajador oficial reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo de la entidad.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number '9 de 15' and initials.

Parágrafo 1: Para el otorgamiento de la comisión de estudios, se deberá acreditar por lo menos tres (3) años continuos de trabajo. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año.

Parágrafo 2: Durante la comisión de estudios el empleado tendrá derecho a:

1. Percibir el salario y las prestaciones sociales que se causen durante la comisión.
2. A los pasajes aéreos, marítimos o terrestres.
3. A que el tiempo de la comisión se le cuente como servicio activo.
4. A los demás beneficios que se pacten en el convenio suscrito entre el trabajador oficial y la entidad que otorga la comisión.
5. A ser reincorporado al trabajo una vez terminada la comisión de estudios.

Al trabajador oficial que se le confiera comisión de estudios al interior o al exterior deberá prestar sus servicios a la entidad, por el doble del tiempo de duración de la comisión.

Parágrafo 3: Las comisiones de estudios son autorizadas únicamente por la Gerencia General.

CAPÍTULO XIV

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 32°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por las Entidades Promotoras de Salud, a la cual se encuentren afiliados.

ARTÍCULO 33°. Los trabajadores atenderán las instrucciones que imparta la entidad en materia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, asistiendo y participando activamente en las capacitaciones que se brinden al respecto, y procurando su aplicación en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 34°. 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 35°. En caso de accidentes de trabajo, será obligación del funcionario reportarlo inmediatamente a su ocurrencia a la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos, área encargada de realizar 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.

Parágrafo: La Coordinación de Recursos Humanos y Físicos realizará el reporte pertinente a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL y a los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST a fin de continuar el trámite a que haya lugar.

ARTÍCULO 36°. La coordinación de Recursos Humanos y Físicos llevará registro de todo accidente laboral 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 y generará el reporte respectivo a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL y a los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

ARTÍCULO 37°. 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 vigentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10 de 15
[Handwritten signature]

CAPÍTULO XV

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 38°. Al ser Artesanías de Colombia S.A. - BIC, una sociedad de economía mixta con régimen de empresas comerciales e industriales del estado, se les aplicará a todos sus trabajadores el poder disciplinario del estado de acuerdo a la normatividad vigente.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 39°. Son obligaciones especiales de la entidad:

- a) Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo;
- b) Procurar que los trabajadores cuenten con 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. A este efecto deberá existir 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) Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas;
- e) Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, la convención colectiva de trabajo vigente, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo;
- f) 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 Ministerio de Trabajo, deberá autorizar previamente, por escrito, la permanencia del trabajador en el sitio de labores;
- g) 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 servicio de la entidad.
- h) 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;
- i) Cumplir el reglamento interno y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la empresa;
- j) 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;
- k) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

ARTÍCULO 40°. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 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 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.
- g) Comunicar oportunamente a su jefe inmediato las observaciones a que haya lugar 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 jefes;
- i) Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las que disponga la entidad 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 XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES OFICIALES

ARTÍCULO 41°. 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 realizar 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 ordinal 11, del artículo 45, signos convencionales que pretendan 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 42°. 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 el respectivo establecimiento, feria, evento, almacén, oficina, bodegas o cualquier espacio físico en donde se resguarde dichos bienes muebles.
- d) Sustraer del 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 incitar 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.

13 de 15
AAA

CAPÍTULO XVIII

PREVENCIÓN Y CONCILIACIÓN EN LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 43°. 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. - BIC, a través de la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos, 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.

Parágrafo: Cualquier trabajador oficial de Artesanías de Colombia S.A. - BIC, 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, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin.

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 correspondiente.

CAPÍTULO XIX

RETIRO FORZOSO

ARTÍCULO 44°. La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas en Artesanías de Colombia S.A. - BIC, será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro forzoso del cargo que desempeñen, sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna razón o circunstancia.

CAPÍTULO XX

PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y OBJECIONES

ARTÍCULO 45°. 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.

Parágrafo 1: 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 del Código Sustantivo del Trabajo, de normatividad que regule a los Trabajadores Oficiales y a la Convención Colectiva.

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.

Parágrafo 2: 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.

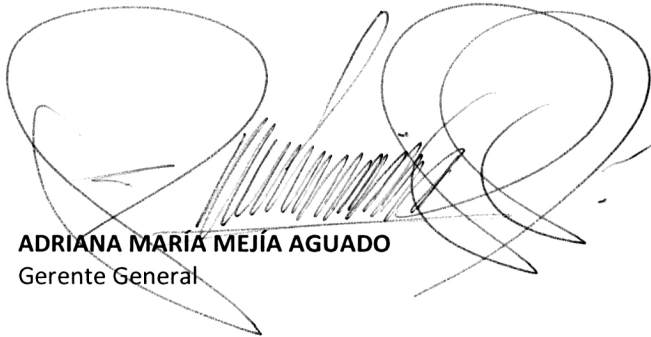
CAPÍTULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 46°. Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento, queda sin vigencia el Reglamento anterior.

CLÁUSULA SEGUNDA. La presente Resolución rige desde su radicación y publicación en cartelera, deja sin efecto el Reglamento Interno de Trabajo, que la antecedió.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE



ADRIANA MARÍA MEJÍA AGUADO
Gerente General

Elaboró, revisó y Aprobó:
Elaboró, revisó y Aprobó:
Elaboró, revisó y Aprobó:
Revisó y aprobó:
Revisó y aprobó:

Andrés Ceballos
Sandra Vargas
Sara Sastoque
José Rafael Vecine
Carlos Mahecha

[Firma manuscrita]