



**CONVENIO INTERINSTITUCIONAL SUSCRITO
ENTRE
ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A. Y
LA CORPORACION DE VECINOS PARA EL
DESARROLLO SOCIO-ECONOMICO DE
GUATAVITA**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SANTAFE DE BOGOTA, JUNIO DE 1995

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1o. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Corporación de Vecinos para el Desarrollo Socio-Económico de Guatavita y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2o. Quien aspire tener un cargo en la Corporación de Vecinos de Guatavita debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 2.- Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- 3.- Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- 4.- Certificado Judicial Vidente.
- 5.- Hoja de vida con foto.
- 6.- Examen de Serología

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohibese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias

especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

ARTICULO 3o. La Empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el inciso (b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo en armonía con el artículo 341 y los incisos 1o. y 2o., del artículo 342 del mismo Código y en ningún caso, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3o. del artículo último.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4o. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleador se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTICULO 5o. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código de Trabajo.

ARTICULO 6o. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- Nombre de la empresa o empleador;

- Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;

- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato;

- Obligaciones del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquel;

- Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato;

- Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio;

- Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato; y

- Firmas de los contratantes o de sus representantes

ARTICULO 7o. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 8o. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al (50%) del mínimo convencional que rijan en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia. (Art. 7o. Decreto 1375 de 1974).

ARTICULO 9o. En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a los prescritos por el Decreto 2823 de diciembre 14 de 1960. Esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 10o. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTICULO 11o. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz sus aptitudes y cualidades personales y de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del

Trabajo.

- 3.- Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar el aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
- 4.- En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 12o. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo 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 (Art. 76 C.S.T.).

ARTICULO 13o. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 14o. El periodo 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 periodo 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 periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 70. Ley 50/90)

ARTICULO 15o. El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80 C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

TICULO 16o. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y en cuanto a las estaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

TICULO 17o. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL DE PLANTA:

De Lunes a Viernes: De 8:30 a.m. a 12:30 p.m.
De 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Períodos de diez (10) minutos de descanso, en la mañana y en la tarde.

PERSONAL DE ALMACENES

Trabajo y Domingo: De 10:30 a.m. a 1:00 p.m.
De 1:00 p.m. a 5:30 p.m.