

**LOTERIA
DE
BOGOTA**

**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Y

**REGLAMENTO DE HIGIENE
Y SEGURIDAD
INDUSTRIAL**

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION No. 003017 DEL 06 DE DIC. DE 1999

" Por medio de la cual se aprueba un Reglamento Interno de Trabajo"

EL JEFE DE LA DIVISION DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y S.S. DE SANTAFE DE BOGOTA, D.C. Y CUNDINAMARCA.

En uso de sus Facultades Legales y
CONSIDERANDO:

Que el Representante Legal de la empresa denominada LOTERIA DE BOGOTA, mediante oficio radicado bajo el No. 21613 del 28 de Septiembre de 1999, solicito a este Despacho la aprobación del Reglamento interno de trabajo. Que efectuando el estudio del citado proyecto se ha concluido que reúne los requisitos exigidos por el Artículo 108 del Código sustantivo de trabajo y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Que compete a éste despacho pronunciarse sobre la referenciada solicitud de acuerdo con lo preceptuado por el Artículo 116 del Estatuto Laboral, en armonía con la resolución No. 04437 de 1981, Artículo 37 numeral 5° Decreto 1741 de fecha septiembre 3 de 1993, y en consecuencia.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el reglamento interno de trabajo de la empresa denominada LOTERIA DE BOGOTA con domicilio en Santafé de Bogotá, D.C., Departamento de Cundinamarca.

ARTICULO SEGUNDO: Dentro de los quince (15) días siguientes a la NOTIFICACION de la presente Resolución, previa su EJECUTORIA deberá publicarse el Reglamento Interno de Trabajo mediante fijación en dos (2) sitios distintos de trabajo, si

hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, junto con el Reglamento Interno de Trabajo, se publicará la resolución aprobatoria.

ARTICULO TERCERO: Las disposiciones contenidas en el Reglamento no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la Ley, Pacto Colectivo, Convención Colectiva, Laudo Arbitral y/o contrato de trabajo vigente.

ARTICULO CUARTO: Contra la presente resolución proceden los recursos de REPOSICION ante éste despacho y SUBSIDIARIAMENTE en el de APELACION ante el Director regional de trabajo y S.S. de cundinamarca, interpuestos fundamentalmente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal de la misma o a la desfijación del EDICTO.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Firmado
GUILLERMO FLAUTERO TORRES
Jefe División de trabajo

Firmado
MARTHA LILIA DIAZ
Secretaria

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA LA LOTERIA DE BOGOTA

PREAMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa LOTERIA DE BOGOTA, con domicilio en Santa Fe de Bogotá en la Carrera 35 No. 26-14, la cual podrá establecer agencias, oficinas o dependencias en otras ciudades del País o fuera de él, contiene las disposiciones a las cuales quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores oficiales. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador. La Lotería de Bogotá es una Empresa Industrial y Comercial del Distrito, con Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Patrimonio Propio, creada por el Acuerdo 081 de diciembre 6 de 1967 y reglamentada mediante los decretos 407 de abril 18 de 1974, 302 de 1976 y 927 de diciembre de 1994, vinculada a la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá y sus actos, operaciones, hechos y contratos estarán sujetos a las reglas del Derecho Privado y a la Jurisdicción Ordinaria.

La Empresa establece el desarrollo de sus funciones con espíritu de plena colaboración y armonía hacia sus empleados, otorgándoles la plenitud de sus derechos, a cambio de un cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales, todo en un marco de mutuo respeto y colaboración.

CAPITULO I
CONDICIONES DE ADMISION

Artículo 1.- Quién aspire a ser vinculado a la empresa LOTERIA DE BOGOTA, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y presentarla en la Unidad de Recursos Humanos, acompañando los siguientes documentos:

a) Formato único de Hoja de Vida, debidamente diligenciado, el cual contendrá como mínimo la información establecida en el artículo 1 de la Ley 190 de 1995 y sus decretos reglamentarios.

b) Al formato único de hoja de vida debe anexarse fotocopia de los diplomas de bachiller, técnico, profesional y postgrados, según los requisitos exigidos para cada cargo. Así como las constancias laborales de todos los empleos o cargos que ha ocupado el aspirante tanto en el sector público como en el privado, indicando: tiempo de servicio, cargo y función desempeñada.

c) Fotocopia de la tarjeta profesional si es del caso. Para los conductores, licencia de conducción en la categoría exigida por las autoridades, según el tipo de vehículo.

d) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o Registro Civil de Nacimiento.

e) Declaración juramentada de bienes y rentas. La declaración debe contener como mínimo la siguiente información:

- Nombre completo, documento de identidad y dirección del

domicilio permanente

- Nombre y documento de identidad del cónyuge o compañero (a) permanente y parientes en primer grado de consanguinidad.

- Relación de ingresos del último año

- Identificación de cuentas corrientes y de ahorros en Colombia y en el exterior, si las hubiere.

- Relación detallada de las acreencias y obligaciones vigentes en materia económica

- Calidad de miembro de juntas o consejos directivos.

- Mención sobre su carácter de socio en corporaciones o sociedades o asociaciones dentro o fuera del país.

- Información sobre existencia de sociedad conyugal vigente o de sociedad de hecho entre compañeros permanentes.

- Relación e identificación de bienes patrimoniales actualizada. En la declaración se debe especificar que los bienes y rentas declarados son los únicos que posee el declarante, ya sea personalmente o por interpuesta persona, a la fecha de la declaración.

- Actividad económica privada del aspirante si la tiene.

f) Examen médico general en el cual se certifique que el aspirante se encuentra apto física y mentalmente para desempeñar el cargo que aspira.

g) Tres fotografías recientes tamaño cédula

h) Para los aspirantes menores de dieciocho años, se deberá anexar la autorización escrita para celebrar contrato de trabajo expedida por el inspector de trabajo, o en su efecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos el defensor de familia.



i) Comunicación escrita donde manifiesta de manera voluntaria y libre a qué entidad de sistema de seguridad social desea cotizar para pensiones y salud o en el evento de que sea cotizante fotocopia del formato de afiliación a la respectiva entidad.

j) Fotocopia de antecedentes jurídicos expedidos por la Procuraduría General de la Nación.

k) Declaración juramentada de que no poseen embargos por concepto de alimentos

PARAGRAFO: El aspirante a ocupar un cargo en la LOTERIA DE BOGOTA, deberá autorizar a la Empresa para que solicite directamente a la entidad correspondiente sus antecedentes judiciales o de policía, disciplinarios y profesionales. Para este efecto el aspirante deberá cancelar los derechos pertinentes si es del caso.

Artículo 2- Restricciones de ingreso: A partir de la vigencia del presente reglamento, no podrán ingresar a laborar en la LOTERIA DE BOGOTA los cónyuges o parientes del Servidor Público dentro del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

PARAGRAFO: Los aspirantes a ingresar a laborar en la LOTERIA DE BOGOTA, no están obligados a informar a la Entidad su condición de infectados por el virus de inmunodeficiencia humana VIH; tampoco estarán obligados a practicarse la prueba del VIH ni de embarazo, salvo este último en aquellos casos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo.

CAPITULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3.- Definición: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la LOTERIA DE BOGOTA, 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

Artículo 4.- Sujetos: Pueden celebrar contrato de aprendizaje, las personas mayores de catorce (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 la ley laboral.

Artículo 5.- Formalidades del Contrato: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

- a) Nombre de la empresa o empleador.
- b) Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato
- d) Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y de aquel.
- e) Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
- f) Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
- g) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato. y
- h) Firma de los contratantes o de sus representantes

PARAGRAFO: En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de estos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratar a un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución No. 0438 de 1969 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidades en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

Artículo 6.- Remuneración de los aprendices: El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que fije la LOTERIA DE BOGOTA, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe información 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 este artículo se señala como referencia (Decreto 2375 de 1974)

Artículo 7.- Término del Contrato de Aprendizaje: Para ningún arte u oficio el contrato de aprendizaje podrá exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales. Para ningún arte y oficio 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 regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración el aprendiz en este oficio.

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

- a) Los tres primeros meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, su aptitudes y cualidades personales y, de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- b) El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo
- c) Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

Artículo 8.- Obligaciones del Aprendiz. Además de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, el reglamento de alumnos del Sena, el aprendiz tendrá las siguientes:

- a) Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes que imparta la LOTERIA DE BOGOTA, el Sena o la Entidad a la cual la empresa haya contratado la formación del aprendiz.
- b) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
- c) Preferir al terminar el aprendizaje su vinculación efectiva con el empleador que en la fecha lo contrate.

Artículo 9.- Obligaciones de la Lotería de Bogotá: Además de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento, la LOTERIA DE BOGOTA, tendrá las siguientes para con el aprendiz:

- a) Facilitarle todos los medios para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato
- b) Pagarle el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza y,
- c) Cumplir satisfactoriamente el termino del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para el cargo.
- d) Diligenciar y reportar al respectivo centro o programa de formación profesional del Sena las evaluaciones y certificaciones de los alumnos en periodo productivo y,
- e) Reemplazar el aprendiz por otro cuando el presente contrato termine por cualquier causa.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

Artículo 10.- Objeto. En los contratos de trabajo, la Empresa podrá estipular un periodo de prueba, con el objeto de apreciar las aptitudes del trabajador para el desempeño de las funciones inherentes a su cargo y el trabajador por su parte, las condiciones de trabajo.

Artículo 11.- Estipulación. El periodo de prueba debe

estipularse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de Trabajo.

Artículo 12.- Duración. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un lapso menor del limite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo estipulado inicialmente, pero sin que el tiempo total de la prueba exceda de dos (2) meses.

Artículo 13.- Terminación. En el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de Trabajo por cualquiera de las partes en cualquier momento, sin previo aviso. Terminado el periodo de prueba, si el trabajador continuase al servicio de la Empresa, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel se consideran regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo, desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 14.- Trabajo ocasional o transitorio. Es el de corta duración y no mayor de un mes, que se requiere a labores distintas de las actividades normales de la Empresa. Son simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, de indole distinta a las actividades normales de la

Empresa, los cuales sólo tienen derecho al pago del salario y al descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. En cuanto a prestaciones, sólo tienen derecho a que la Empresa preste los primeros auxilios y suministre el tratamiento y las medicinas de urgencia en caso de accidente de trabajo o ataque súbito.

Artículo 15.- Contrato ocasional o transitorio. La Empresa podrá celebrar contratos que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada, de la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo únicamente.

CAPITULO V JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 16.- Horario de Trabajo. La jornada general de trabajo será de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes, con una (1) hora de almuerzo de 12:00 m a 1 p.m. y de 1 p.m. a 2.p.m..

PARAGRAFO.- Se exceptúan de la jornada anterior los Inspectores de Apuestas Permanentes, quienes cumplirán un horario de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. de lunes a viernes, igualmente, el conductor asignado a dicha Unidad.

Artículo 17.- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

- 14 -

Artículo 18.- La cantidad de horas de trabajo establecidas anteriormente podrá ser elevada por orden de la Gerencia y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor o caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o equipos de la Empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la misma sufra perturbación grave; esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS

Artículo 19.- Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00a.m.) y las dieciocho (6:00p.m.) y trabajo nocturno el comprendido entre las dieciocho horas (6:00p.m.) y las seis (6:00 a.m.).

Artículo 20.- Trabajo suplementario o de horas extras. Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria, convencional o contractual de trabajo.

Artículo 21.- Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.
- b) El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera

- 15 -

excluyente, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Artículo 22.- Reconocimiento y pago de trabajo suplementario y horas extras. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno en su caso, se efectuará junto con el salario de la primera quincena del mes siguiente.

Artículo 23.- Todo trabajo suplementario o de horas extras debe ser autorizado previamente y por escrito por el Gerente o su delegado. Cuando la necesidad del trabajo suplementario se presente de manera súbita e inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta del mismo a la mayor brevedad posible.

PARAGRAFO.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en las leyes laborales, sólo podrá efectuarse hasta por cuatro (4) horas diarias, salvo los horarios especiales determinados por la Empresa.

Artículo 24.- Requisitos para el reconocimiento y pago de horas extras. Para acceder al reconocimiento y pago de horas extras deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

- a) Únicamente por necesidades del servicio.
- b) Debe diligenciar formato de autorización de horas extras conjuntamente con el jefe inmediato y el trabajador, quién además deberá aceptar expresamente el compromiso de laborar las horas extras en el horario programado por la Empresa.
- c) Autorización previa del Gerente o su delegado en el área respectiva.
- d) Marcación de la tarjeta de control de horas extras por el trabajador.

CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 25.- Son días de descanso legalmente obligatorios y remunerados, los sábados y domingos, además de los días de fiesta de carácter civil o religioso que determine la ley.

Artículo 26.- Todo trabajador tiene derecho a descanso remunerado en los días que se celebren las siguientes fiestas de carácter civil o religioso así:

a) 1 y 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

b) El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas actividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes.

c) El sueldo y las prestaciones que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido.

Artículo 27.- Descanso dominical. El descanso dominical obligatorio será remunerado por la Lotería de Bogotá a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no faltan al trabajo, con todo, si la falta al trabajo ocurriere por

justa causa o por disposición de la Empresa, esta deberá también al trabajador la remuneración dominical.

Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computaran como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 28.- Trabajo dominical. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunera con un recargo de ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador, por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en este artículo.

Artículo 29.- Trabajo excepcional. El trabajador que labore excepcionalmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero a su elección, en la forma del artículo anterior.

Artículo 30.- El trabajador que labore excepcionalmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero prescrita en el artículo 28. Del día de descanso deberá hacerse uso en la semana siguiente al día en que se laboró.

Artículo 31.- La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, las

enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 32.- Remuneración del trabajo habitual realizado en dominical o festivo. El trabajador que en razón de la naturaleza de su trabajo debe laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

CAPITULO VIII DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

Artículo 33.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en el presente Reglamento la Empresa suspendiere el trabajo; está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado; no está obligada a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario de horas extras.



**CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS**

Artículo 34.- Derecho a vacaciones. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la Empresa durante un (1) año continuo, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas; para tal efecto el día sábado no se computará como hábil. Los días hábiles de disfrute de vacaciones se concederán de acuerdo a lo preceptuado en la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 35.- Epoca de vacaciones. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se cause y se concederán oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La Empresa dará a conocer al trabajador, con quince (15) días calendario de anticipación, la fecha a partir de la cual se le conceden las vacaciones.

Artículo 36.- Interrupción de vacaciones. Una vez concedido el derecho solamente el Gerente o en quién éste delegue podrá aplazar suspender o interrumpir justificadamente las vacaciones, siempre que con ellas se afecte la buena prestación del servicio. Si se presenta interrupción justificada de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 37.- Compensación de vacaciones en dinero. Las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

a) Cuando el Gerente de la Empresa así lo estime

necesario, para evitar perjuicio en el servicio, autorizando la compensación en dinero por el valor de las vacaciones correspondientes a un año.

b) Cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

PARAGRAFO.- Cuando el trabajador cese en sus funciones faltándole treinta (30) días o menos para cumplir un año de servicio, tendrán derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

Artículo 38.- Las vacaciones serán concedidas por Resolución del Gerente General de la Entidad.

Artículo 39.- Del pago de vacaciones que se disfrutan. El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado en su cuantía total, en la última quincena anterior al inicio del descanso remunerado.

Artículo 40.- Aplazamiento de vacaciones. Las vacaciones sólo se podrán aplazar por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada del Gerente General o de quién éste delegue y se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador.

El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción.

Artículo 41.- Acumulación de vacaciones. Sólo se podrán



acumular las vacaciones hasta por dos (2) años.

Artículo 42.- Registro de Vacaciones. La Empresa llevará un registro de vacaciones de cada trabajador, anotando fecha de ingreso, fecha de vacaciones y fecha en que termina, número de días y la remuneración de las mismas.

CAPITULO X PERMISOS

Artículo 43.- La Empresa concederá obligatoriamente a sus trabajadores permisos en los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del derecho al sufragio.
- b) Para desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) Para desempeñar comisiones, permisos o actividades relacionadas con la Organización Sindical, de acuerdo a lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 44.- Permisos Especiales. La Empresa concederá a sus trabajadores permisos especiales para ausentarse del trabajo, cuya duración será fijada por ella según la necesidad y circunstancias específicas en los siguientes casos:

- a) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada a juicio de la Empresa.
- b) Para concurrir a citas y consultas relacionadas con el servicio médico.
- c) Para asistir al entierro de un compañero de trabajo.

Artículo 45.- La concesión de los permisos anteriormente relacionados se condicionan a los siguientes requisitos:

- a) En caso de calamidad doméstica, la oportunidad del

aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

b) Cuando el número de trabajadores beneficiados que se ausentan no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

c) En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores

d) En los casos de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

CAPITULO XI SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 46.- La Empresa pagará al Trabajador que labore la jornada establecida en este reglamento para la cual ha sido contratado, el salario mínimo legal o convencional o el fijado en contrato individual, convención colectiva o fallo arbitral.

Artículo 47.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.

Artículo 48.- Periodos de pago. Los sueldos se pagarán por quincenas vencidas.

Artículo 49.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por intermedio de la Entidad financiera que la Lotería de Bogotá contrate para tal fin. No obstante lo

anterior la Empresa podrá disponer que el salario se pague directamente al trabajador o a la persona que este autorice por escrito.

CAPITULO XII SERVICIO MEDICO, HIGIENE Y MEDIDAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Artículo 50.- Es obligación de la Lotería de Bogotá, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Así mismo, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

En consecuencia, todo lo relacionado con el servicio médico se regirá por la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 51.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el ISS o EPS en donde aquellos se hallen inscritos y la Empresa continuará prestando los servicios de medicina prepagada y medicamentos por intermedio de empresas particulares como hasta la fecha lo viene haciendo.

Artículo 52.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la Unidad de Recursos Humanos de la Empresa, quién hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el

- 2 4 -

tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no tiene aviso dentro del termino indicado, y no se sometiére al examen médico que se halla ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen médico en la oportunidad debida.

Artículo 53.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 54.- Accidentes de Trabajo. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario; tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Artículo 55.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo o a quién haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del C.S.T. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

- 2 5 -



Artículo 56.- La Lotería de Bogotá deberá responder por todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave del trabajador.

Artículo 57.- De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere y forma sintética de que pueden declarar.

Artículo 58.- En todo caso a lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

Artículo 59.- El orden jerárquico de la Empresa es el siguiente:

Gerente General de Entidad Descentralizada
Subgerentes Generales de Entidad Descentralizada
Jefes Oficinas Asesoras
Jefes de Unidad
Tesorero
Contador

De acuerdo a los cargos existentes en la Empresa el orden jerárquico podrá ser modificado por ministerio de la ley o por Resolución interna que realice la Empresa.

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS

Artículo 60.- Esta prohibido emplear mujeres embarazadas o menores de edad en trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente está prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas. Esta disposición se hace extensiva también al trabajo nocturno realizado por menores de edad.

CAPITULO XV CAPACITACION

Artículo 61.- Objetivos. Los trabajadores recibirán capacitación entre otros, para los siguientes objetivos:

- a) Ampliar los conocimientos, desarrollar las aptitudes y habilidades
- b) Obtener un mayor rendimiento y conocimiento en el desempeño de sus funciones.

Artículo 62.- Obligatoriedad del Trabajador. El trabajador que sea seleccionado, para tomar un curso de capacitación, adquiere la obligación de atenderlo con regularidad, realizar las prácticas, rendir las pruebas y, en general, observar los reglamentos que para el efecto se expidan. El trabajador deberá justificar el incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones.



**CAPITULO XVI
RECLAMOS Y SU TRAMITACION**

Artículo 63.- Trámite. Los reclamos de los trabajadores se formularán por intermedio de la oficina de Quejas y Reclamos de la Entidad, donde los estudiarán y propondrán su solución ante la instancia competente.

Artículo 64.- Incorporación de normas. Se entienden incorporadas al presente reglamento las normas pertinentes contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Artículo 65.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos, el trabajador pueden asesorarse del Sindicato.

**CAPITULO XVII
PRESTACIONES SOCIALES LEGALES Y
EXTRALEGALES**

Artículo 66.- La Empresa dará estricto cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre prestaciones sociales para sus trabajadores, además de las contempladas en normas convencionales o en fallos arbitrales.

Artículo 67.- Principio de favorabilidad. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas a la relación jurídico laboral entre los trabajadores y la empresa, se aplicarán las más favorables al trabajador.

**CAPITULO XVIII
REGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 68.- En materia de Régimen Disciplinario, la Lotería de Bogotá y sus servidores públicos estarán sujetos a la Ley 200 de 1995 y demás disposiciones que la adicionen, modifiquen o reformen, teniendo en cuenta que si con posterioridad a la firma del presente reglamento se declara no aplicable a los trabajadores oficiales, por autoridad judicial competente, recuperarán su vigencia las normas de la convención colectiva de trabajo suscrita el 25 de mayo de 1994 en los artículos pertinentes.

**CAPITULO XIX
PUBLICACIONES**

Artículo 69.- Dentro de los quince días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

**CAPITULO XX
VIGENCIA**

Artículo 70.- El presente Reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.



**CAPITULO XXI
CLAUSULAS INEFICACES**

Artículo 71.- Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

**CAPITULO XXII
DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 72.- No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Santa Fe de Bogotá, D. C.
Julio 9 de 1999

CARLOS FERNANDO BARCO MORA
Gerente General
LOTERIA DE BOGOTA

**REGLAMENTO
DE HIGIENE**

Y

**SEGURIDAD
INDUSTRIAL**

República de Colombia
MINISTERIOS DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCION TECNICA DE RIESGOS PROFESIONALES
APROBACION REGLAMENTO DE HIGIENE
Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

REGIONAL: DIRECCION REGIONAL SANTAFE DE BOGOTA,
D.C.-CUNDINAMARCA.

DEPENDENCIA: DIVISION DE EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL.

AUTO No.: 1620 DEL DIA: 15 DEL MES: OCTUBRE DE 1999.

**POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE LA**

EMPRESA: LOTERIA DE BOGOTA

DOMICILIO: SANTAFE DE BOGOTA CRA. 35 No. 26-14.

IDENTIFICADA CON C.C. O NIT. 899.999.270-1.

Por cumplir con los requisitos exigidos en los artículos 349 y 350 del C.S.T., Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986 y 1016 de 1989. El presente reglamento deberá ser fijado (publicado) en dos sitios diferentes de la empresa. Contra este auto proceden recursos de reposición y apelación.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Firmado
JEFE DE DIVISION

Firmado
SECRETARIA

LOTERIA DE BOGOTÁ

NIT: 899.999.270-1

Departamento: CUNDINAMARCA

Ciudad: Santa Fe de Bogotá D.C.

Dirección: Cra. 35 N° 26 - 14

Teléfono: 4 28 00 88

Sucursales o agencias: No

Empresa Industrial y comercial del estado dedicada al manejo de los recursos provenientes de la venta de lotería y apuestas permanentes, la cual se encuentra afiliada a la Administradora de Riesgos Profesionales SEGUROS ATLAS DE VIDA S.A., Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto ley 1295 de 1994, Decreto 1530 de 1996 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2 La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, la Resolución 2013 de 1986, la Resolución 1016 de 1989, el Decreto ley 1295 de 1994 y el Decreto 1530 de 1996.

ARTÍCULO 3 La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

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

ARTÍCULO 4: Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente, por:

- 3 6 -

FISICOS: Iluminación
BIOLOGICOS: Hongos, Virus, Bacterias
ERGONÓMICOS: Manejo de videoterminales,
levantamiento de cargas y posturas.
PSICOSOCIAL: Carga de trabajo
DE INSEGURIDAD: Incendio, eléctricos.

PARÁGRAFO. - A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTÍCULO 6: La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7: Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

- 3 7 -



ARTÍCULO 8: El presente Reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante que la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

CARLOS FERNANDO BARCO MORA
Representante legal.

SE IMPRIMIO EN LOS TALLERES
GRAFICOS DE
CASA EDITORIAL F.R.T. LTDA.
CRA. 26 No. 5A - 96 TEL.: 3706901
SANTAFE DE BOGOTA, D.C.