

LOTERÍA DE BOGOTÁ

COMPARACIÓN ARTÍCULOS REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

REGLAMENTO ACTUAL VS PROPUESTA

| ARTÍCULO | REGLAMENTO ACTUAL | PROPUESTA QUE ENTRA EN VIGENCIA EL 13 DE AGOSTO DE 2020 |
|----------|---|---|
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye con base a lo expuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.30.5.1 y subsiguientes, que establece el contenido del reglamento interno de trabajo de trabajo, así como también las condiciones de admisión de la persona aspirante al cargo.</p> | <p style="text-align: center;">CAPITULO I PROVISIÓN DE LOS CARGOS</p> <p>ARTÍCULO 1º.- EMPLEADOS PÚBLICOS: La provisión de los cargos de empleados públicos de la LOTERÍA DE BOGOTÁ se realizará mediante nombramiento ordinario efectuado por el nominador de la Entidad, con excepción del Gerente General, el cual es designado por el Alcalde Mayor de Bogotá D.C.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye con base a lo expuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.30.5.1 y subsiguientes, que establece el contenido del reglamento interno de trabajo de trabajo, así como también las condiciones de admisión de la persona aspirante al cargo, como también los establecido en la Convención Colectiva..</p> | <p>ARTÍCULO 2º.- TRABAJADORES OFICIALES: La provisión a los cargos de Trabajador Oficial se efectuará a través de contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 6ª de 1945, la Ley 64 de 1946, el Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en la convención Colectiva de Trabajo.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye con base a lo expuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.30.5.1 y subsiguientes, que establece el contenido del</p> | <p>ARTÍCULO 3º.- INHABILIDADES: El nominador de la entidad no podrá nombrar como empleado público de la LOTERÍA DE BOGOTÁ ni celebrar contratos de trabajo con personas con las cuales tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o con quien estén ligados por matrimonio o</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>reglamento interno de trabajo de trabajo, así como también las condiciones de admisión de la persona aspirante al cargo.</p> | <p>unión permanente. Tampoco podrá designar ni celebrar contratos de trabajo con personas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO: RESTRICCIONES DE INGRESO.- A partir de la vigencia del presente reglamento, no podrán ingresar a laborar en la LOTERÍA DE BOGOTÁ los cónyuges o parientes del Servidor Público dentro del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.</p> <p>Tampoco podrán vincularse a personas que se encuentren en las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No reúna los requisitos para desempeñar el cargo. 2. Se encuentre inhabilitado para el desempeño de un cargo. 3. Gozar de una pensión o ser mayor de 65 años, salvo las excepciones que consagradas en la Ley. 4. Encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas. 5. No presentar los documentos exigidos para la suscripción del contrato de trabajo. 6. Estar disfrutando una licencia en ejercicio de otro cargo público. 7. Cuando sobre la persona ha recaído un auto de detención preventiva. 8. |
|--|---|---|

| | | |
|--|---|---|
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye con base a lo expuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.30.5.1 y subsiguientes, que establece el contenido del reglamento interno de trabajo de trabajo, así como también las condiciones de admisión de la persona aspirante al cargo.</p> | <p>ARTÍCULO 4º.- PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS: La contratación de trabajadores oficiales de la LOTERÍA DE BOGOTÁ se efectuará mediante contrato de trabajo suscrito por el Gerente de la entidad y del Trabajador, en los términos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.</p> <p>Cuando existan vacantes definitivas respecto de cargos de trabajadores oficiales en la LOTERÍA DE BOGOTÁ, serán cubiertos con personal de planta; para tal efecto se convocará a todos los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales que deseen participar, a un concurso interno, la evaluación se hará con base en las funciones del cargo. Si los trabajadores inscritos no pasan la prueba, entonces se efectuará un concurso abierto en el cual también podrán participar los servidores públicos de la LOTERÍA DE BOGOTÁ.</p> <p>Parágrafo: Mientras se provee el cargo en forma definitiva, el nominador podrá encargar a otro trabajador de las funciones del empleo vacante.</p> <p>En caso de que exista diferencia salarial entre el cargo que desempeña el trabajador y el designado mediante encargo, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia salarial a que haya lugar.</p> <p>De igual manera, las vacantes por faltas temporales del titular del cargo, podrán proveerse mediante encargo a otro trabajador oficial por el tiempo que dure dicha situación, caso en el cual el trabajador encargado tendrá derecho al salario señalado para el cargo que</p> |
|--|---|---|

| | | |
|---------------------------|---|--|
| | | <p>desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.</p> |
| <p>Artículo 1°</p> | <p>ARTÍCULO 1. – Quien aspire a ser vinculado a la empresa LOTERIA DE BOGOTÁ, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y presentarla en la Unidad de Recursos Humanos, acompañando los siguientes documentos: 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. 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, indicado: tiempo de servicio, cargo y función desempeñada. 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 Fotocopia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o Registro Civil de Nacimiento. 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.</p> | <p>CONDICIONES DE ADMISIÓN ARTÍCULO 5°.- REQUISITOS DE INGRESO: Quien aspire a desempeñar un cargo en la LOTERÍA DE BOGOTÁ debe superar el proceso de selección establecido por la Entidad y, una vez aprobado su ingreso, debe entregar en la Unidad de Talento Humano los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Fotocopia de los diplomas de bachiller, técnico, profesional y postgrados, según los requisitos exigidos para cada cargo. c. 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 funciones desempeñadas. d. 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. e. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad, según el caso. f. Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación y Certificado de Antecedentes Judiciales expedido por la Policía. |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - 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 de ahorros en Colombia y en el exterior, si las hubiere. - Relación detallada de las acreencias y obligaciones 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. <p>Examen médico general en el cual se certifique que el aspirante se encuentra apto física y mentalmente para desempeñar el cargo que aspira.</p> <p>Tres fotografías recientes tamaño cédula.</p> <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> g. Declaración juramentada de bienes y rentas, en la forma prevista en los artículos 13 y 14 de la Ley 190 de 1995 o las normas que las adicionen o modifiquen. h. Tres (3) fotografías recientes tamaño cédula. i. Para los aspirantes menores de dieciocho (18) 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. j. Comunicación escrita informando de manera voluntaria y libre a qué entidades del sistema de seguridad social desea cotizar en salud y pensiones. Si encuentra activo en el régimen de seguridad social, aportar certificación de la respectiva entidad donde se indique fecha de afiliación y semanas cotizadas. k. Certificado de aptitud médica de ingreso practicado por la entidad correspondiente, el cual será sufragado en su totalidad por la entidad. l. Declaración juramentada de que no poseen embargos por concepto de alimentos. <p>PARÁGRAFO PRIMERO.- DOCUMENTOS PROHIBIDOS: Queda expresamente prohibida la exigencia de incluir formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del “estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 de la Constitución Política, Convenio No. 111 de la OIT,</p> |
|---|--|

| | | |
|---------------------------|---|---|
| | <p>Comunicación escrita donde manifiesta de manera voluntaria y libre a que 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. Fotocopia de antecedentes jurídicos expedidos por la Procuraduría General de la Nación. Declaración juramentada de que no poseen embargos por concepto de alimentos.</p> <p>PARAGRAFO: El aspirante a ocupar un cargo en la LOTERIA DE BOGOTÁ, deberá autorizar a la Empresa para 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.</p> | <p>Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Artículo 21 del Decreto Reglamentario 1543 de 1997) y la Libreta Militar (Artículo 20 de la Ley 1780 de 2016 y el Decreto Ley Anti tramites 019 de 2012).</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO.- Los aspirantes a ingresar a laborar en la LOTERÍA DE BOGOTÁ, 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</p> |
| <p>Artículo 2°</p> | <p>Artículo 2- Restricciones de ingreso: A partir de la vigencia del presente reglamento, no podrán ingresar a laborar en la LOTERÍA DE BOGOTÁ los cónyuges o parientes del Servidor Público dentro del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.</p> <p>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</p> | <p>ARTÍCULO 5 PARÁGRAFO PRIMERO.- DOCUMENTOS PROHIBIDOS: Queda expresamente prohibida la exigencia de incluir formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del “estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 de la Constitución Política, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Artículo 21 del Decreto Reglamentario 1543 de 1997) y la Libreta Militar (Artículo 20 de la Ley 1780 de 2016 y el Decreto Ley Anti tramites 019 de 2012).</p> |

| | | |
|------------------------------|---|--|
| | <p>puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo.</p> | <p>PARÁGRAFO SEGUNDO.- Los aspirantes a ingresar a laborar en la LOTERÍA DE BOGOTÁ, 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</p> |
| <p>Artículo 3 y 7</p> | <p>CÁPITULO 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 BOGOGOTÁ, a cambio de que esta 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.</p> <p>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 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</p> | <p>CAPITULO II -CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. ARTÍCULO 6º.- DEFINICIÓN: 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 recibirá formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de la LOTERÍA DE BOGOTÁ, quien calidad de patrocinadora le suministrará 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 de la LOTERÍA DE BOGOTÁ 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.</p> <p>PARÁGRAFO.- RÉGIMEN APLICABLE: El contrato de aprendizaje no constituye contrato de trabajo alguno. La</p> |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | <p>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. Los tres primeros 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. 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.</p> | <p>LOTERÍA DE BOGOTÁ se ceñirá a lo establecido en los artículos 30 y siguientes de la Ley 789 de 2002, la sección 3º, el capítulo 3º, Título 6º del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que los adicionen o modifiquen.</p> |
| <p>Artículo 4</p> | <p>Artículo 4.- Sujetos: Pueden celebrar contrato de aprendizaje, las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer en conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata la ley laboral.</p> | <p>ARTÍCULO 7º.- CAPACIDAD PARA CELEBRAR CONTRATOS DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir.</p> |
| <p>Artículo 5</p> | <p>Artículo 5-Formalidades del Contrato: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos: Nombre de la empresa o empleador Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.</p> | <p>ARTÍCULO 8º.- FORMALIDADES DEL CONTRATO: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de este y de aquel. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y 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 cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.</p> | <p>de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía. 3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz 4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz. 5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato. 6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica. 7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase. 8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana. 9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica. 10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz. 11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje. 12. Fecha de suscripción del contrato. 13. Firmas de las partes. <p>PARÁGRAFO.- CUOTA DE APRENDIZAJE: En lo referente a la selección, contratación y la proporción de aprendices, la LOTERÍA DE BOGOTÁ se ceñirá a lo prescrito en los</p> |
|--|--|--|

| | | |
|-------------------|--|---|
| | | artículos 33, 34, 35 y 36 de la Ley 789 de 2002, en concordancia con los artículos 2.2.6.3.6 y 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que los adicionen o los modifiquen. |
| Artículo 6 | <p>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 BOGOTÁ, 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.</p> <p>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).</p> | <p>ARTÍCULO 9º.- APOYO DE SOSTENIMIENTO: Durante toda la vigencia de la relación de aprendizaje, la LOTERÍA DE BOGOTÁ reconocerá a los aprendices un apoyo de sostenimiento en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fase Lectiva: El equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo mensual vigente. b. Fase Práctica: El equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. Cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), el apoyo de sostenimiento mensual durante esta fase será equivalente al ciento por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal vigente. c. Aprendices Universitarios: Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente. |
| Artículo 8 | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ELIMINA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se elimina en razón a que dentro de la propuesta de reglamento de trabajo, en su artículo 8, que se denomina Formalidades del Contrato, “El</p> |

| | | |
|--------------------------|---|--|
| | <p>sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes que imparte la LOTERIA DE BOGOTA el Sena o la Entidad a la cual la empresa haya contratado la formación del aprendiz.</p> <p>b) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.</p> <p>c) Preferir al terminar el aprendizaje su vinculación efectiva con el empleador que en la fecha contrate.</p> | <p><i>contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener cuando menos lo siguiente:</i></p> <p>- <i>Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz</i>". Se señaló que al momento de la suscripción del contrato se iban a incluir las obligaciones de cada una de las partes del objeto contractual.</p> |
| <p>Artículo 9</p> | <p>Artículo 9 – Obligaciones de la Lotería de Bogotá: Además las obligaciones establecidas en el presente Reglamento, la LOTERIA DE BOGOTÁ, tendrá las siguientes para con el aprendiz:</p> <p>a) Facilitarle todos los medios para que reciba información profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.</p> <p>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</p> <p>c) Cumplir satisfactoriamente el término 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.</p> <p>d) Diligenciar y reportar al respectivo centro o programa o formación personal del Sena las evaluaciones y certificaciones de los alumnos en periodo productivo y,</p> <p>e) Reemplazar el aprendiz por otro cuando el presente contrato termine por cualquier cosa.</p> | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ELIMINA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se elimina en razón a que dentro de la propuesta de reglamento de trabajo, en su artículo 8, que se denomina Formalidades del Contrato, "<i>El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener cuando menos lo siguiente:</i></p> <p>- <i>Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz</i>". Se señaló que al momento de la suscripción del contrato se iban a incluir las obligaciones de cada una de las partes del objeto contractual.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El artículo se incorpora al reglamento de trabajo, de conformidad a lo establecido por el artículo 2.2.6.3.1.5 del Decreto 1072 de 2015, que establece la afiliación al sistema de seguridad social de los aprendices o practicantes.</p> | <p>ARTÍCULO 10º.- AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: La afiliación y el pago de los aportes de los aprendices al sistema de seguridad social en salud y en riesgos laborales se realizará así:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud (EPS) y la cotización será cubierta plenamente por la LOTERÍA DE BOGOTÁ, sobre la base de un (1) salario mínimo legal mensual vigente; b. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre la LOTERÍA DE BOGOTÁ sobre la base de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. c. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales. |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se incorpora al reglamento de trabajo, de conformidad a lo establecido por el artículo 2.2.6.3.1.6 del Decreto 1072 de 2015, que establece las modalidades de contrato de aprendizaje.</p> | <p>PRÁCTICAS ACADÉMICAS</p> <p>ARTÍCULO 11º.- DEFINICIÓN: Las prácticas académicas corresponderán a las desarrolladas por los estudiantes de instituciones de educación pública o privada que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acreditará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, que involucren un riesgo ocupacional.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>Las prácticas o actividades que en el sistema educativo colombiano cumplen con las características señaladas en el presente artículo, son aquellas realizadas en el marco de la educación media técnica, los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, la educación superior y los programas de formación laboral de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.</p> <p>PARÁGRAFO.- PRÁCTICAS AD HONOREM- Lo dispuesto en el presente artículo aplicará a todas aquellas personas que se encuentren realizando prácticas <i>Ad-Honorem</i> que involucren un riesgo ocupacional, como requisito para obtener un título y que por disposición de los reglamentos internos de la institución de educación donde cursa sus estudios, no cuentan con matrícula vigente.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El artículo se incorpora al reglamento de trabajo, de conformidad a lo establecido por el artículo 2.2.6.3.1.5 del Decreto 1072 de 2015, que establece la afiliación al sistema de seguridad social de los aprendices o practicantes, así como también lo correspondiente ARL.</p> | <p>ARTÍCULO 12º.- AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS DE LABORALES DE LOS ESTUDIANTES: La Lotería DE BOGOTÁ afiliará y pagará las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales a los estudiantes que desarrollen sus prácticas en la entidad en los términos señalados en el artículo precedente, salvo la existencia de acuerdo expreso con la entidad educativa correspondiente, en el que se estipule que ésta última asumirá dichas obligaciones.</p> <p>La afiliación deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la LOTERÍA DE BOGOTÁ tenga</p> |

| | | |
|--------------------|---|--|
| | | afiliados a sus trabajadores y deberá realizar las cotizaciones sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente (Sección 3º, Capítulo 2, Título 4º del Libro II del Decreto 1072 de 2015). |
| Artículo 10 | CÁPITULO 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. | CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA ARTÍCULO 13º.- OBJETO: En los contratos de trabajo, la LOTERÍA DE BOGOTÁ 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 | 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 14º.- ESTIPULACIÓN: El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. |
| Artículo 12 | Artículo 12 – Duración. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un lapso menor del límite 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 15º.- DURACIÓN: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un lapso inferior del límite 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 | 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 | ARTÍCULO 16º.- TERMINACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA: 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, el trabajador continuare al servicio de la LOTERÍA DE BOGOTÁ , con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas generales del |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| | <p>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.</p> | <p>contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba y las reguladas por el contrato de trabajo y el Decreto 1083 de 2015. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u> El artículo se incorpora al reglamento de trabajo, de conformidad a lo establecido en la Convención Colectiva suscrita en los trabajadores oficiales y la Lotería de Bogotá.</p> | <p>CAPÍTULO IV CONTRATOS DE TRABAJO ARTÍCULO 17º.- CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO. Los Trabajadores Oficiales de la LOTERÍA DE BOGOTÁ, en cuyos contratos no se estipule un término fijo, o cuya duración no esté determinada por la naturaleza de la obra o labor contratada o no se refiera a un trabajo ocasional y transitorio, son Trabajadores Oficiales con contrato a término indefinido.</p> |
| <p>Artículos 14 y 15</p> | <p>Artículo 14. Trabajador 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 índole distinta a las actividades normales de la Empresa, los cuales solo tienen derecho al pago del salario y al descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio remunerado. En cuanto a prestaciones, solo 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.</p> <p>Artículo 15.- Contrato ocasional o transitorio. La Empresa podrá celebrar contratos que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de realización de una obra o labor determinada, de la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos</p> | <p>ARTÍCULO 18º.- CONTRATO OCASIONAL ACCIDENTAL O TRANSITORIO: Es el de corta duración y no mayor de un (1) mes, que se requiere a labores distintas de las normales de la LOTERÍA DE BOGOTÁ. Son simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) de un mes, de índole distinta a las actividades de la LOTERÍA DE BOGOTÁ.</p> |

| | | |
|--------------|--|--|
| | en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo únicamente. | |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El artículo se incorpora al reglamento de trabajo, de conformidad a los lineamientos administrativos que ha venido adoptando la Lotería de Bogotá al momento de la celebración contractual.</p> | <p>ARTÍCULO 19º.- CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA: Están sujetos a esta modalidad de contratación laboral los Trabajadores Oficiales cuyos contratos de trabajo se celebren por un tiempo que dura la realización de una obra o labor determinada.</p> |
| Artículos 16 | <p>CAPITULO V – JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO</p> <p>Artículo 16. – Horario de Trabajo. La jornada general de trabajo será de 8:00 am a 5:00 p.m de lunes a viernes, con (1) hora de almuerzo de 12:00 m a 1 pm y de 1 p.m. a 2 p.m</p> <p>PARAGRAFO: Se exceptúan de la jornada anterior los Inspectores de Apuestas Permanentes, quienes cumplirán un horario de 2:00 pm a 10:00 p.m. de lunes a viernes, igualmente, el conductor asignado a dicha unidad.</p> | <p>CAPITULO V - JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 20º.- HORARIO DE TRABAJO: La jornada general de trabajo será de lunes a viernes desde las ocho de la mañana (8:00 a.m.) hasta las cinco de la tarde (5:00 p.m.), con una (1) hora de interrupción de la destinada para el almuerzo en turnos de doce del mediodía (12:00 m) a una de la tarde (1:00 p.m.) o de una de la tarde (1:00 p.m.) a dos de la tarde (2:00 p.m.), reportados a la Unidad de Talento Humano.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO.- HORARIOS ALTERNATIVOS: De común acuerdo con los trabajadores, se podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y atendiendo a las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO.- CONTROLES: La jornada de trabajo es de obligatorio cumplimiento y la LOTERÍA DE BOGOTÁ establecerá mecanismos de control para verificar su observancia.</p> |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| <p>Artículo 17</p> | <p>Artículo 17. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.</p> | <p>ARTÍCULO 21º.- TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.</p> |
| <p>Artículo 18</p> | <p>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 maquinas o equipos de la Empresa, pero solo 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.</p> | <p>ARTÍCULO 22º.- AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: 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 amenazas u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o equipos de la Entidad, 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.</p> |
| <p>Artículo 19</p> | <p>CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS Artículo 19. Trabajo Diurno es el comprendido entre las seis horas (06:00 a.m) y las dieciocho (6:00 p.m.) y trabajo nocturno el comprendido entre las dieciocho (06:00 pm) y las seis (06:00 am).</p> | <p>CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO ARTÍCULO 23º.- TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.) y trabajo nocturno el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). PARÁGRAFO PRIMERO.- EXTENSIÓN JORNADA DIURNA: No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las dieciocho horas (6:00 p.m.), completan su jornada diurna hasta con una (1) hora de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Decreto Ley 1042 de 1978.</p> |

| | | |
|--------------------|---|---|
| Artículo 20 | 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 24º.- TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Es el que excede de la jornada ordinaria, convencional o contractual de trabajo. |
| Artículo 21 | Artículo 21. Tasas de liquidación de recargos a) El trabajo nocturno, por el solo 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 excluyente, es decir, sin acumularlo con alguno otro. | ARTÍCULO 25º.- TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. |
| Artículo 22 | Artículo 22- Reconocimiento y pago de trabajo suplementario y horas extras. El pago de trabajo suplementario o de horas extras. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno en su caso, se efectuara junto con el salario de la primera quincena del mes siguiente. | ARTÍCULO 27º.- 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 del periodo siguiente. |
| Artículo 23 | Artículo 23 – Todo trabajo suplementario o de horas extras debe ser autorizado previamente y por escrito | ARTÍCULO 26º.- AUTORIZACIÓN Y LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: Todo trabajo suplementario o de horas |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | <p>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.</p> <p>PARAGRAFO.- El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en las leyes laborales, solo podrá efectuarse hasta por cuatro (4) horas diarias, salvo los horarios especiales determinador por la Empresa.</p> | <p>extras debe ser autorizado previamente y por escrito por el Gerente General o por su delegado, teniendo en cuenta que el límite máximo corresponde a cincuenta (50) horas extras mensuales. Cuando sea necesario sobrepasar el límite máximo antes señalado, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un (1) día hábil por cada ocho (8) horas extras de trabajo o proporcional. (Artículos 34 y 35 del Decreto 1048 de 1978).</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO.- 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.</p> |
| <p>Artículo 24</p> | <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> Únicamente por necesidad del servicio Debe diligenciar formato de autorización de horas extras conjuntamente con el jefe inmediato y el trabajador, quien además deberá aceptar expresamente el compromiso de laborar las horas extras en el horario programado por la Empresa. Autorización previa del Gerente o su delegado en el área respectiva Marcación de la tarjeta de control de horas extras por el trabajador. | <p>ARTÍCULO 28º.- REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE HORAS EXTRAS: Para acceder al reconocimiento y pago de horas extras deberá cumplirse con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Únicamente por necesidades del servicio. Debe diligenciar formato de autorización de horas extras conjuntamente con el jefe inmediato y el trabajador, quien además deberá aceptar expresamente el compromiso de laborar las horas extras en el horario programado por la LOTERÍA DE BOGOTÁ. Autorización previa del Gerente o su delegado en el área respectiva. Marcación de la tarjeta de control de horas extras por el trabajador. |
| <p>Artículo 25</p> | <p>CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.</p> | <p>CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS</p> |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | <p>Artículo 25. – Son días de descanso legalmente obligatorios y remunerados, los sábados y domingos además de los días de fiesta y de carácter civil o religioso que determine la ley.</p> | <p>ARTÍCULO 29º.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: 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.</p> <p>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.</p> |
| <p>Artículo 26</p> | <p>Artículo 26.- Todo trabajador tiene derecho a descanso remunerado en los días que se celebren las siguientes fiestas de carácter civil o religioso así:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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, 15 de octubre, 1 y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes, se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas actividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente, se trasladara 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. | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ELIMINA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se elimina en razón a que se unificó con el artículo 29, de la propuesta de reglamento de trabajo.</p> <p>“ARTÍCULO 29º.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:</p> <p><i>(...) además de los días de fiesta de carácter civil o religioso que determine la ley”.</i></p> |

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| <p>Artículo 27</p> | <p>Artículo 27.- Descanso Dominical. El descanso dominical será obligatorio será remunerado por la Lotería de Bogotá a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten 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.</p> | <p>ARTÍCULO 30º.- 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 laborales de la semana no falten al trabajo, con todo, si la falta al trabajo ocurriere por justa causa o por disposición de la Entidad, esta deberá también al trabajador la remuneración dominical. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computarán como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.</p> |
| <p>Artículo 28</p> | <p>Artículo 28.- Trabajo dominical. El trabajo en domingos o 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, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en este artículo.</p> | <p>ARTÍCULO 31º.- 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.</p> |
| <p>Artículo 29 y 30</p> | <p>Artículo 29. - Trabajo Excepcional. El trabajador que labore excepcionalmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio o 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</p> | <p>ARTÍCULO 32º.- TRABAJO DOMINICAL EXCEPCIONAL: 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 31º este reglamento. Del día de descanso deberá hacerse uso en la semana siguiente al día en que se laboró.</p> |

| | | |
|---------------------------|---|--|
| | <p>el artículo 28. Del día de descanso deberá hacerse uso en la semana siguiente al día en que se laboró.</p> | |
| <p>Artículo 31</p> | <p>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.</p> | <p>ARTÍCULO 33º.- DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO: La LOTERÍA DE BOGOTÁ 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 Entidad. 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.</p> |
| <p>Artículo 32</p> | <p>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.</p> | <p>ARTÍCULO 34º.- TRABAJO HABITUAL REALIZADO EN DOMINICAL O FESTIVO: 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, tendrá 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.</p> |

| | | |
|---------------------------|---|--|
| <p>Artículo 33</p> | <p>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 obligado 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.</p> | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ELIMINA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se elimina en razón a que tiene relación con lo señalado en la propuesta de reglamento interno, específicamente en el artículo 29 del mismo.</p> |
| <p>Artículo 34</p> | <p>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 (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas; para tal efecto el día sábado no se computara como hábil. Los días hábiles de disfrute de vacaciones se concederán de acuerdo a lo preceptuado en la Convención Colectiva de Trabajo.</p> | <p>CAPITULO VIII - VACACIONES REMUNERADAS</p> <p>ARTÍCULO 35º.- DERECHO A VACACIONES: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la LOTERÍA DE BOGOTÁ 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 Vigente (Artículos 8 y 10 Decreto 1045 de 1978 y Artículo 2.2.31.4 Decreto 1083 de 2015).</p> <p>PARÁGRAFO.- Los trabajadores tendrán derecho a las vacaciones extralegales conforme lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.</p> |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| <p>Artículo 35</p> | <p>Artículo 35.- Época 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 de calendario de anticipación, la fecha a partir de la cual se conceden las vacaciones.</p> | <p>ARTÍCULO 36º.- ÉPOCA DE VACACIONES: La época de vacaciones debe ser señalada por la Entidad a más tardar dentro del año subsiguiente a aquél en que se cause y se concederán oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso (Artículo 11º Decreto 1045 de 1978).</p> |
| <p>Artículo 36</p> | <p>Artículo 36.- Interrupción de Vacaciones. Una vez concedido el derecho solamente el Gerente o en quien éste delegue podrá aplazar, suspender o interrumpir justificadamente las vacaciones, siempre que con ellas se afecta la buena prestación del servicio. Si se presenta interrupción justificada de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.</p> | <p>ARTÍCULO 39º.- INTERRUPCIÓN DE VACACIONES: Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de las vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que se señale para tal fin. La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el Gerente o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad (Artículo 15 Decreto 1045 de 1978).</p> <p>El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando ocurra alguna de las siguientes causales:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La necesidad del servicio a juicio de la Entidad. b. La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad competente a la que esté afiliado el trabajador. c. La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior. d. El otorgamiento de una comisión. |

| | | |
|--------------------|--|--|
| | | e. El llamamiento a filas. |
| Artículo 37 | <p>Artículo 37.- Compensación de vacaciones en dinero. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos.</p> <p>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.</p> <p>b) Cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.</p> <p>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 reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis (06) meses.</p> | <p>ARTÍCULO 41º.- COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos (Artículo 20 Decreto 1045 de 1978):</p> <p>a. Cuando el Gerente de la LOTERÍA DE BOGOTÁ así lo estime necesario, para evitar perjuicio en el servicio, autorizando la compensación en dinero por el valor de las vacaciones correspondientes a un (1) año.</p> <p>b. Cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.</p> |
| Artículo 38 | Artículo 38.- Las vacaciones serán concedidas por Resolución de la Gerente General de la Entidad. | Artículo 37º.- COMPETENCIA PARA CONCEDER VACACIONES: Las vacaciones serán concedidas por resolución del Gerente General de la LOTERÍA DE BOGOTÁ o por quien este delegue (Artículo 9º Decreto 1045 de 1978). |
| Artículo 39 | 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 | Artículo 38º.- PAGO DE VACACIONES QUE SE DISFRUTAN: El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado en su cuantía total, en con una antelación no menor a cinco (5) días de antelación a la |

| | | |
|--------------------|---|---|
| | la última quincena anterior al inicio del descanso remunerado. | fecha señalada para iniciar el descanso remunerado (Artículo 18º Decreto 1045 de 1978). |
| Artículo 40 | 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 quien éste delegue y se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción. | ARTÍCULO 40º.- 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 14 del Decreto 1045 de 1978). |
| Artículo 41 | Artículo 41.- Acumulación de Vacaciones. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) años. | ARTÍCULO 42º.- ACUMULACIÓN DE VACACIONES: Sólo se podrán acumular las vacaciones hasta por dos (2) años, por necesidad del servicio y mediante resolución motivada (Artículo 13 del Decreto 1045 de 1978). Durante la vigencia del contrato de trabajo, no se podrá compensar las vacaciones en dinero, excepto en casos especiales y sólo hasta lo correspondiente a un año, conforme lo previsto en el artículo precedente (Artículo 10º Decreto 3135 de 1968). |
| Artículo 42 | 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. | ARTÍCULO 43º.- REGISTRO DE VACACIONES: La LOTERÍA DE BOGOTÁ 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. |
| | <u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO.</u> | ARTÍCULO 44º.- VACACIONES COLECTIVAS: Cuando se concedan vacaciones colectivas, aquellos servidores que no hayan completado el año continuo de servicio autorizarán por escrito al respectivo pagador de la |

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| | <p>El presente artículo se incluye en razón a lo señalado en el Artículo 19 del Decreto 1045 de 1978, que establece la posibilidad de conceder vacaciones colectivas.</p> | <p>entidad para que, en caso de que su retiro se cause antes de completar el año de labor, se descuente de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones (Artículo 19º del Decreto 1045 de 1978)</p> |
| <p>Artículo 43, 44 y 45</p> | <p>CAPITULO X PERMISOS Artículo 43.- La Empresa concederá obligatoriamente a sus trabajadores permisos en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En caso de grave calamidad domestica 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. <p>Artículo 45. – La concesión de los permisos anteriormente relaciones se condicionan a los siguientes requisitos:</p> | <p>CAPITULO IX PERMISOS Y LICENCIAS ARTÍCULO 45º.- PERMISOS: El Gerente General concederá a sus trabajadores los permisos necesarios, cuya duración será fijada según la necesidad y circunstancias específicas, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad a la Entidad, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ejercicio del derecho al sufragio.- El trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo treinta (30) días calendario después de las votaciones y la Entidad establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte. b. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.- En éste caso el trabajador deberá hacer llegar la constancia respectiva con anterioridad a la Entidad, mínimo tres (3) días hábiles antes la designación. c. Entierro compañeros de trabajo.- En éste caso se deberá dar aviso con cuatro (4) horas de antelación y la Entidad verificará que el número de empleados que se ausenten para asistir al entierro de sus compañeros no sea tal que perjudique el funcionamiento normal de la |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>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 este, según lo permitan las circunstancias.</p> <p>b) Cuando el número de trabajadores beneficiados que se ausentan no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento</p> <p>c) En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta el 10% de los trabajadores.</p> <p>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.</p> | <p>misma, estableciendo como máximo el diez por ciento (10%) de la totalidad de trabajadores de la Entidad.</p> <p>d. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada y justificada.- La oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. La duración de este permiso no podrá ser superior a tres (3) días (Art 2.2.5.10.16 Decreto 1083 de 2015).</p> <p>e. Realización de estudios.- A discreción de la LOTERÍA DE BOGOTÁ y atendiendo a las necesidades del servicio, podrán concederse permisos a los servidores de la Entidad para la realización de estudios, los cuales podrán ser descontados del salario o compensados en tiempo previamente. Estos permisos deberán tramitarse ante la Unidad de Talento Humano, con autorización del jefe inmediato, indicando los días para los cuales se solicita el permiso, así como las fechas y horas de la compensación, en caso que haya lugar a ello. Dicho permiso se debe solicitar con mínimo cinco (5) días hábiles de antelación.</p> <p>f. Asistencia a reuniones escolares de los hijos de los servidores de la LOTERÍA DE BOGOTÁ.- Se concederá permiso remunerado de hasta cuatro (4) horas por trimestre, a los funcionarios que lo requieran, para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por instituciones</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>académicas en donde estudien sus hijos, siempre que se presenten los soportes del caso. Los permisos que excedan de las cuatro (4) horas antes señaladas podrán ser descontados del salario o compensados en tiempo. En todo caso, deben solicitarse con mínimo tres (3) días hábiles de antelación, indicando el día de permiso, así como las fechas y horas de la compensación, en caso que haya lugar a ello.</p> <p>g. Permisos Sindicales.- Para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización hasta por el número de días establecido en la Convención Colectiva, avisando con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles y en los términos establecidos por la Corte Constitucional Sentencia T-063-14, así como la Corte Suprema de Justicia STL-10962-2016 con Radicación No. 2016 00177 00 de fecha 3 de agosto de 2016.</p> <p>h. Asistencia al servicio médico, odontológico y terapias.- Para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación y éste deberá dar aviso a la Entidad. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica. Estos permisos podrán ser descontados del salario o</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>compensados en tiempo, indicando en la respectiva solicitud el día de permiso, así como las fechas y horas de la compensación, en caso que haya lugar a ello.</p> <p>i. Asistencia a diligencias judiciales.- Se deberá presentar con un tiempo no inferior a cinco (5) días hábiles antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente</p> <p>El incumplimiento en la formalidad y término establecido en cada caso es causal de extemporaneidad, negativa y falta disciplinaria por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO.- EFECTOS DE LOS PERMISOS: Salvo disposición en contrario, el tiempo empleado en los permisos se descontará del salario o compensará con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Entidad.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO.- AVISO INCAPACIDADES En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador oficial deberá dar aviso al Jefe Inmediato y al Unidad de Talento Humano.</p> <p>Posteriormente allegará a la Entidad, la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.</p> <p>En caso de urgencia médica o atención prioritaria se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de la misma a la Entidad a más tardar al día hábil siguiente a su ocurrencia.</p> <p>PARÁGRAFO TERCERO.- DEFINICIÓN CALAMIDAD DOMÉSTICA: Para los efectos del presente Reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El mencionado artículo se incluye con base a las siguientes normas aplicables al caso en concreto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley 1822 de 2017 Maternidad – Paternidad 2. Ley 1635 de 2013 Licencia por luto 3. Artículo 238 de CST, descanso remunerado por la lactancia. | <p>ARTÍCULO 46°.- LICENCIAS: La Entidad otorgará a los trabajadores las licencias necesarias en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. LICENCIA POR MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso (Artículo 2.2.5.10.12 Decreto 1083 de 2015). Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos. Para los efectos de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar a un certificado médico, en el cual debe constar: <ul style="list-style-type: none"> a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una o dos semanas antes del parto. • Disfrute. La trabajadora disfrutará de la licencia remunerada de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> a) Licencia Preparto: La trabajadora deberá disfrutar de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa parto, podrá gozar de dos (2) semanas previas y podrá disfrutar de las dieciséis (16) semanas restantes con posterioridad al mismo. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar de las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia Posparto: Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del alumbramiento, o de dieciséis (16) o |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>dieciocho (18) semanas por prescripción médica.</p> <p>La semana anterior a la fecha probable de parto será de obligatorio goce.</p> <p>La licencia de maternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado ésta última por el nacimiento de un hijo, los días se descontarán de la licencia de maternidad.</p> <p>Si por alguna razón excepcional la trabajadora no disfruta de la semana preparto obligatoria y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglas especiales en caso de parto prematuro, parto múltiple y/o fallecimiento de la madre. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. <p>En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, al padre del niño que tenga la calidad de trabajador vinculado a la LOTERÍA DE BOGOTÁ, se le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licencia de Maternidad por adopción. A la licencia por maternidad también tiene derecho la trabajadora que adopte un menor de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. Esta licencia se extiende al padre adoptante en los términos señalados en la Ley. <p>2. LICENCIA DE PATERNIDAD.- El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, contados a partir del día del nacimiento.</p> <p>Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.</p> <p>3. LICENCIA POR PARTO FALLIDO O ABORTO.- <i>La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) o cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.</i></p> <p>La trabajadora debe presentar el certificado médico que afirme que ha sufrido un aborto con la indicación del día a que haya tenido lugar y la indicación del tiempo de reposo que requiere.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>4. LICENCIA POR LUTO.- En virtud de la Ley 1280 de enero 2009, se otorgará al trabajador licencia por luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo grado civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.</p> <p>Para tener derecho a licencia remunerada por luto, el parentesco y fallecimiento deberá demostrarse mediante los correspondientes Registros Civil de Nacimiento, Matrimonio y Defunción, según el caso o el documento supletorios autorizados por la Ley, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del fallecimiento.</p> <p>5. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.- Durante los primeros doce (12) meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la jornada laboral, a dos (2) descansos para amamantar a su hijo, de treinta (30) minutos cada uno. El número de descansos o su tiempo de duración podrán ampliarse cuando un certificado médico, expedido por la entidad administradora de seguridad social correspondiente así lo justifique.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se incluye con base a lo expuesto las siguientes normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 - Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015 | <p>ARTÍCULO 47º.- PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS. Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; la Licencia por Luto de que trata la Ley 1280 de 2009; la Licencia de Paternidad; de la Licencia de Maternidad (Sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional), el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.</p> <p>PARÁGRAFO.- Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador, caso contrario se considerara una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye de acuerdo a lo señalado en el Artículo 2.2.5.5.3 y siguientes del Decreto 1083 de 2015</p> | <p>ARTÍCULO 48º.- OTROS PERMISOS Y LICENCIAS Los demás permisos o licencias que no se encuentren consagrados en el presente artículo, serán potestativos por parte de la Entidad así como su remuneración y/o compensación.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se incluye con base a lo expuesto las siguientes normas:</p> | <p>ARTÍCULO 49º.- VENCIMIENTO DE LA LICENCIA: Vencidas las licencias el trabajador debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones. De no hacerlo incurrirá en abandono del cargo, en los términos establecidos en la Ley.</p> |

| | | |
|-------------------------|--|---|
| | <p>- Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 - Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015</p> | |
| Artículo 46 | <p>CAPITULO XI SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN</p> <p>Artículo 46 – La Empresa pagará al trabajador que labore la jornada establecida en este reglamento para lo cual ha sido contratado, el salario mínimo legal o convencional o el fijado en contrato individual, convención colectiva o fallo arbitral.</p> | <p>CAPITULO X SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN</p> <p>ARTÍCULO 50º.- CUANTÍA DEL SALARIO: La LOTERÍA DE BOGOTÁ 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.</p> |
| Artículo 47 | <p>Artículo 47.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.</p> | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ELIMINA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se elimina en razón a que este tipo de remuneración no se encuentra contemplada en las vinculaciones laborales de la Lotería de Bogotá.</p> |
| Artículo 48 y 49 | <p>Artículo 48.- Periodos de pago. Los sueldos se pagaran por quincenas vencidas.</p> <p>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.</p> | <p>ARTÍCULO 51º.- FORMA Y PERIODOS DE PAGO: La LOTERÍA DE BOGOTÁ cancelará el salario a sus trabajadores por periodos mensuales, dentro de la segunda quincena de cada mes, en forma habitual mediante consignación en la cuenta que señale cada trabajador por intermedio de una entidad financiera.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El mencionado apartado se incorpora teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 2.2.31.5. del Decreto 1083 de 2015.</p> | <p>ARTÍCULO 52º.- DEDUCCIONES: La LOTERÍA DE BOGOTÁ no puede deducir suma alguna del salario que corresponda al trabajador, salvo en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando exista mandamiento judicial que así lo ordene en caso particular, con indicación precisa de la cantidad a retenerse y su destinación. 2. Cuando lo autorice el funcionario para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal mensual vigente y la parte inembargable del salario ordinario. 3. Por disposición de las leyes tributarias. 4. La parte correspondiente al trabajador destinada a la cotización de los sistemas generales de pensiones y de seguridad social en salud. 5. Cubrir a portes o deudas a los fondos de empleados, cooperativas y fondos mutuos de inversión, autorizados en forma legal, de los cuales sea socio el trabajador. 6. Cuotas sindicales 7. Satisfacer el valor de sanciones pecuniarias impuestas al trabajador con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria. |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El presente artículo se adiciona teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 19 de la Ley 4º de 1992.</p> | <p>ARTÍCULO 53º.- PROHIBICIÓN DE RECIBIR MÁS DE UNA ASIGNACIÓN BÁSICA: Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado con las excepciones establecidas en el artículo 19 de la Ley 4º de 1992.</p> |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| <p>Artículo 50</p> | <p>CÁPITULO XII SERVICIO MÉDICO, HIGIENE Y MEDIDAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL</p> <p>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.</p> <p>En consecuencia, todo lo relacionado con el servicio médico se regirá por la Convención Colectiva de Trabajo.</p> <p>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 particular como hasta la fecha lo viene haciendo.</p> | <p>CAPITULO XI SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 54º.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRESTACIÓN SERVICIOS MÉDICOS. 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 Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo - SG SST - y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador (Capítulo 6, Sección 4, Título 4 del Libro II del Decreto 1072 de 2015).</p> <p>Con independencia de lo previsto en la Colectiva de Trabajo vigente sobre el particular, los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por las Empresas Promotoras de Salud - EPS - y/o por la Administradora de Riesgos Laborales - ARL- , a través de la Institución Prestadora de Salud – IPS- a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del Entidad, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.</p> |
| <p>Artículo 52</p> | <p>Artículo 52.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta deberá comunicarlo a la Unidad de Recursos Humanos de la Empresa, quien hará lo</p> | <p>ARTÍCULO 55º.- AVISO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTES: Desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra un accidente, el trabajador deberá comunicarlo a LOTERÍA</p> |

| | | |
|---------------------------|---|--|
| | <p>conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no tiene aviso dentro del término indicado, y no se sometiere 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 con absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen médico en la oportunidad debida.</p> | <p>DE BOGOTÁ, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la correspondiente EPS o de la ARL, según sea el caso, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.</p> <p>Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.</p> <p>La LOTERÍA DE BOGOTÁ no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier enfermedad o accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o no someterse al examen en la oportunidad debida.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u> El presente artículo se adiciona teniendo en cuenta lo contemplado en la Ley 1562 de 2012, que da las pautas para el tema de Accidentes Laborales.</p> | <p>ARTÍCULO 56º.- TRATAMIENTO: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la LOTERÍA DE BOGOTÁ en determinados casos.</p> |
| <p>Artículo 53</p> | <p>Artículo 53 Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y</p> | <p>ARTÍCULO 57º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES: La LOTERÍA DE BOGOTÁ prevendrá los riesgos laborales de conformidad con las obligaciones</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>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 accidentes de trabajo.</p> | <p>legales y su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. De ahí que la Entidad instruya permanentemente a su personal sobre la manera como deben ser operados los instrumentos, herramientas y equipos y elementos que se hayan asignado, velando por el correcto mantenimiento de los mismos.</p> <p>Por su parte, los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la LOTERÍA DE BOGOTÁ 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.</p> <p>Así mismo, los trabajadores deben prestar especial atención al funcionamiento de las máquinas, herramientas, equipos y demás elementos a su cargo, con el objeto de eliminar cualquier peligro de accidente o riesgo de enfermedad. Por consiguiente, deberán comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que se presente en el desarrollo de las labores asignadas y cualquier acto inseguro o temerario que observe en la ejecución de labores por parte de sus compañeros de trabajo, para que se tomen las medidas necesarias.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST de la LOTERÍA DE BOGOTÁ, que le hayan comunicado, facultan a esta para la terminación</p> |
|--|--|--|

| | | |
|---------------------------|--|---|
| | | <p>del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 13 Ley 1562 de 2.012 y Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO.- La LOTERÍA DE BOGOTÁ tiene asegurado a sus trabajadores a una ARL para riesgos provenientes de accidentes de trabajo y enfermedades Laborales y por tanto se pagarán en tales casos las prestaciones e indemnizaciones correspondientes en la forma legal.</p> |
| <p>Artículo 54</p> | <p>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 llamadas al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario: tomará todas las demás medidas que impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.</p> | <p>ARTÍCULO 58º.- ACCIDENTES: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo ante la EPS y la ARL en los términos establecidos en el Sistema General de Riesgos Laborales, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes y reglamentarias de las antes mencionadas.</p> <p>PARÁGRAFO.- Con el fin de atender a sus trabajadores que sufran accidentes o enfermedades agudas, la LOTERÍA DE BOGOTÁ mantendrá en las dependencias, en donde se justifique, un equipo completo de primeros auxilios, dotado de los elementos necesarios para auxiliar a su personal en los casos emergencias y que será manejado de acuerdo a la normalización que la Entidad disponga para este efecto.</p> |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| <p>Artículo 55</p> | <p>Artículo 55. En caso de accidental no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo o a quien haga su 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 continuara el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.</p> | <p>ARTÍCULO 59º.- COMUNICACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Entidad para que ésta provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigente. Igualmente, el trabajador deberá indicar a LOTERÍA DE BOGOTÁ las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad médica laboral.</p> |
| <p>Artículo 56</p> | <p>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.</p> | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ELIMINA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El anterior artículo se elimina en razón a que el pago de cualquier imprevisto y repentino que sobrevenga con ocasión al trabajo del empleado, deberá ser asumido por la Administradora de Riesgos Profesionales – ARL, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1562 de 2012.</p> |
| <p>Artículo 57</p> | <p>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.</p> | <p>ARTÍCULO 60º.- REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO: Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra a los trabajadores, deberá ser informado por la LOTERÍA DE BOGOTÁ a la ARL y a la EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.</p> <p>En el mismo término, la LOTERA DE BOGOTÁ informará a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de su domicilio principal los accidentes de trabajo graves y mortales, así como todas las enfermedades</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>diagnosticadas como laborales (Artículo 2.2.4.1.7 Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015).</p> <p>La LOTERÍA DE BOGOTÁ deberá Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador conformado el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió, un representante del Comité Paritario de Salud Seguridad en el Trabajo y el encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG – SST (Artículo 4 y 7 Resolución 1401 de 2007).</p> <p>Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, la LOTERÍA DE BOGOTÁ deberá adelantar, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por la LOTERÍA DE BOGOTÁ, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. De igual manera, tratándose de accidentes graves, la Lotería de Bogotá deberá remitir la correspondiente investigación a la ARL (Art. 2.2.4.1.6. Decreto 1072 de 2015 y Artículos 14 Resolución 1401 de 2007).</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---------------------------|---|---|
| <p>Artículo 58</p> | <p>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.</p> | <p>ARTÍCULO 61º. - LEGISLACIÓN APLICABLE: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la LOTERÍA DE BOGOTÁ como los trabajadores, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye con base a lo expuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.30.5.2, que establece el contenido del reglamento interno de trabajo de trabajo, así como también las obligaciones de empleador y trabajador.</p> | <p>ARTÍCULO 62º.- DEBERES DE LOS TRABAJADORES: Son deberes de los trabajadores oficiales de LOTERÍA DE BOGOTÁ, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir y hacer que se cumpla la Constitución Política, los Tratados Públicos ratificados por el Gobierno Colombiano, las leyes, los decretos, los Estatutos de la Entidad, los Acuerdos expedidos por la Junta Directiva de LOTERÍA DE BOGOTÁ, los Reglamentos, los Manuales específicos de Funciones y Competencias Laborales en lo que respecta a las funciones del cargo que cada trabajador ocupa, las órdenes que impartan sus superiores cuando correspondan a la naturaleza de sus funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias y los contratos de trabajo. |

| | | |
|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 2. Obrar con lealtad y buena fe durante su vinculación con LOTERÍA DE BOGOTÁ, en el desempeño de su cargo, evitando dilaciones, demoras o cualquier hecho que por acción u omisión afecte el servicio. 3. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación del servicio o que implique abuso o ejercicio indebido del cargo. 4. Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos. 5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o la cual tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos. 6. Al finalizar la relación contractual o a la terminación o retiro del servicio el trabajador deberá en forma inmediata hacer devolución de los bienes, archivos, documentos, bases de datos, backups, y demás que sean de propiedad de LOTERÍA DE BOGOTÁ |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del servicio. 8. Salvaguardar y proteger los intereses públicos de la LOTERÍA DE BOGOTÁ y su buen nombre en la prestación de los servicios en el desempeño del cargo. 9. Respeto y subordinación a los superiores. 10. Respeto a sus compañeros de trabajo. 11. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad y colaboración, orden moral y disciplina general en la Entidad. 12. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. 13. Observar y cumplir rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo dar cumplimiento a las normas de Higiene y Seguridad Industrial, dar el uso debido y oportuno a las dotaciones de seguridad industrial, |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 14. Desempeñar el cargo sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales. 15. Registrar en la Unidad de Talento Humano o en la que haga sus veces, su domicilio, dirección de residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio. 16. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas y responder por el uso de autoridad que se le delegue, así como la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en este caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe. 17. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, salvo que se disponga otro lugar mediante acto administrativo expedido por LOTERÍA DE BOGOTÁ. 18. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal reglamentaria o de quien deba proveer el cargo. 19. Acatar los procedimientos de control que la LOTERÍA DE BOGOTÁ determine, con el fin de establecer su presencia en el puesto de trabajo durante la jornada laboral en las horas de entrada y salida, de acuerdo con el horario establecido. |
|--|--|---|

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | | <p>20. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a los que han sido destinados.</p> <p>21. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento.</p> <p>22. Permitir el acceso inmediato a los representantes del Ministerio Público, a los jueces y demás autoridades competentes, a los lugares donde deban adelantar sus investigaciones, examen de los libros de registros, documentos y diligencias correspondientes, así como prestarles la necesaria colaboración para el cumplido desempeño de sus funciones.</p> <p>23. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio.</p> <p>24. Además de los anteriores son también deberes de los trabajadores oficiales los indicados en la Leyes 190 de 1995 y <u>734</u> de 2002 y en las demás disposiciones legales y en los reglamentos.</p> |
| <p>Artículo 59</p> | <p>CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO Artículo 59. El orden jerárquico de la Empresa es el siguiente:</p> | <p>CAPÍTULO XIII ORDEN JERARQUICO</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Gerente General de Entidad Descentralizada Subgerentes Generales de Entidades Descentralizadas Jefes de Oficinas Asesoras Jefes de Unidad Tesorero Contador</p> <p>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.</p> | <p>ARTÍCULO 63º.- ORDEN JERÁRQUICO: El orden jerárquico de la LOTERÍA DE BOGOTÁ acuerdo con los cargos existentes es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia General 2. Secretaria General y Subgerencia Comercial 3. Jefes de Unidad <p>PARÁGRAFO PRIMERO.- MODIFICACIONES: El orden jerárquico podrá ser modificado por ministerio de la ley o por acuerdo de la Junta Directiva de la LOTERÍA DE BOGOTÁ.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO.- FACULTAD PARA SANCIONAR: Las sanciones disciplinarias serán impuestas de conformidad a lo establecido para tal efecto en la Ley 734 de 2002 o demás normas que las adicionen o las modifiquen.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye con base a lo expuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.30.4.1, que establece el contenido del reglamento interno de trabajo de trabajo, así como también las obligaciones de empleador y trabajador.</p> | <p>CAPITULO XIV OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES</p> <p>ARTÍCULO 64º.- OBLIGACIONES ESPECIALES ENTIDAD: Son obligaciones especiales a cargo de la LOTERÍA DE BOGOTÁ, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.30.4.1 Decreto 1083 de 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo. |

| | | |
|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos. 3. Prestarles de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, la entidad mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias. 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, el tiempo y el lugar establecido. 5. Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y a alimentarle. 6. Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas. 7. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo. 8. 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. 9. 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 |
|--|--|--|

| | | |
|---------------------------|---|--|
| | | <p>con la debida oportunidad al Entidad o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. 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 Entidad y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido. 11. Cumplir el reglamento interno y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la LOTERÍA DE BOGOTÁ. 12. Hacerle practicar el examen médico al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, y hacerle expedir el correspondiente certificado de salud, siempre que haya sido sometido anteriormente a otro examen médico como condición para ingresar a la Entidad o para permanecer en ella. 13. 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. 14. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes |
| <p>Artículo 60</p> | <p>CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS Artículo 60.- Está prohibido emplear mujeres embarazadas o menores de edad en trabajos peligrosos insalubres, o que requieran grandes</p> | <p>ARTÍCULO 65º.- PROHIBICIONES ESPECIALES A LA ENTIDAD: Queda prohibido a la LOTERÍA DE BOGOTÁ, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.30.4.2 del Decreto 1083 de 2015:</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>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.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas y averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salarios; préstamos a cuenta de prestaciones causadas y no liquidadas, futuras o eventuales; cuotas sindicales extraordinarias; entrega de mercancías; provisión de alimentos, y precio de alojamiento. En estos casos tampoco se podrá verificar la deducción y retención sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuandoquiera que se afecte el salario mínimo señalado por el Gobierno o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. En cambio, quedan |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Vender a sus asalariados mercancías o víveres, a menos que llenen los siguientes requisitos: <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Completa libertad del trabajador para hacer sus compras en donde mejor le convenga, y, 3.2. Publicidad de las condiciones de venta. 4. 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. 5. 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. 6. 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. 7. Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad. |
|--|--|---|

| | | |
|--|---|--|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 8. Hacer, autorizar o tolerar cualquiera clase de propaganda política en los sitios de trabajo. 9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. 10. Emplear los certificados de que trata el numeral 12, del artículo 2.2.30.4.1 del presente Decreto, 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 empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio. 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, que ofenda su dignidad o ataque su honor. |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>Se incluye con base a lo expuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.30.4.3, que establece el contenido del reglamento interno de trabajo de trabajo, así como también las obligaciones de empleador y trabajador.</p> | <p>ARTÍCULO 66º-. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador, conforme lo dispuesto por el artículo 2.2.30.4.3 Decreto 1083 de 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados. 2. 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. 3. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Entidad, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| | | <p>denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 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. 5. Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto. 6. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo. 7. Comunicar oportunamente a la Entidad las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses del mismo, de sus compañeros o de la empresa. 8. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo, de la Entidad o de sus empleadores. 9. 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. 10. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes. |
| <p>Artículo 61</p> | <p>CAPITULO XV CAPACITACIÓN Artículo 61- Objetivos. Los trabajadores recibirán capacitación entre otros, para los siguientes objetivos: a) Ampliar los conocimientos, desarrollar las aptitudes y habilidades</p> | <p>CAPITULO XV - CAPACITACION ARTÍCULO 67º.- OBJETIVOS: Los trabajadores recibirán capacitación entre otros, para los siguientes objetivos: a. Ampliar los conocimientos, desarrollar las aptitudes y habilidades</p> |

| | | |
|--------------------|--|---|
| | b) Obtener un mayor rendimiento y conocimiento en el desempeño de sus funciones. | b. Obtener un mayor rendimiento y conocimiento en el desempeño de sus funciones. |
| Artículo 62 | 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. | ARTÍCULO 68º.- 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. |
| Artículo 63 | CAPITULO XVI RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN 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. | CAPITULO XVI RECLAMOS Y SU TRAMITACION ARTÍCULO 69º.- TRÁMITE: Los reclamos de los trabajadores se formularán por intermedio de la Unidad de Talento Humano, donde los estudiarán y propondrán su solución ante la instancia competente. |
| Artículo 64 | Artículo 64. Incorporación de normas. Se entienden incorporadas al presente reglamento las normas pertinentes contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente. | ARTÍCULO 70º.- INCORPORACIÓN DE NORMAS: Se entienden incorporadas al presente reglamento las normas pertinentes contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente. |
| | <u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u> El presente artículo se incorpora de conformidad a los lineamientos señalados en la Ley 1010 de 2006. | CAPITULO XVII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN ARTÍCULO 72º.- DEFINICIÓN: Entiéndase por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a |

| | | |
|--------------------|--|--|
| | | infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. |
| Artículo 65 | Artículo 65.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos, el trabajador pueden asesorarse del Sindicato. | ARTÍCULO 71º.- ASESORAMIENTO: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos, el trabajador pueden asesorarse del Sindicato. |
| Artículo 66 | 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. | CAPÍTULO XIII PRESTACIONES SOCIALES LEGALES Y EXTRALEGALES ARTÍCULO 77º.- La LOTERÍA DE BOGOTÁ 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 | 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. | ARTÍCULO 78º.- 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 Entidad, se aplicarán las más favorables al trabajador. |
| Artículo 68 | 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, recuperan su vigencia las normas de la | CAPITULO XIX REGIMEN DISCIPLINARIO ARTÍCULO 79º.- NORMATIVIDAD APLICABLE: En materia de Régimen Disciplinario, la LOTERÍA DE BOGOTÁ y sus servidores públicos estarán sujetos a la Ley 734 de 2002 y demás disposiciones que la adicionen, modifiquen o reformen. |

| | | |
|--------------------|---|--|
| | convención colectiva de trabajo suscrita el 25 de mayo de 1994 en los artículos pertinentes. | |
| Artículo 69 | <p>CAPITULO XIX PUBLICACIONES</p> <p>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.</p> | <p>CAPITULO XX - PUBLICACIONES</p> <p>ARTÍCULO 80º.- APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente reglamento, la Gerencia deberá publicarlo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Artículo 2.2.30.5.3 Decreto 1083 de 2015).</p> |
| Artículo 70 | <p>CAPITULO XX VIGENCIA</p> <p>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.</p> | <p>CAPITULO XXI VIGENCIA</p> <p>ARTÍCULO 81º.- El presente Reglamento entrará a regir (8) ocho días después de la aprobación provisional y su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Art 2.2.30.5.3. Decreto 1083 de 2015).</p> |
| Artículo 71 | <p>CAPITULO XXI CLAUSULAS INEFICACES</p> <p>Artículo 71.- Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.</p> | <p>CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES</p> <p>ARTÍCULO 82º.- Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Entidad.</p> |
| Artículo 72 | <p>CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES</p> <p>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,</p> | <p>CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES</p> <p>ARTÍCULO 83º.- 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</p> |

| | | |
|--------------------|--|--|
| | los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento cuanto fueren más favorables al trabajador. | disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 2.2.30.3.4 Decreto 1083 de 2015). |
| Artículo 73 | <p>CAPITULO XXIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN</p> <p>Artículo 73.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones digna, justas y equitativas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.</p> <p>Permitiendo que la estructura orgánica funcione con eficiencia, eficacia, economía y transparencia, cumpliendo con la función primordial de generar recursos para la salud pública.</p> | <p>ARTÍCULO 73º.- PREVENCIÓN: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la LOTERÍA DE BOGOTÁ constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.</p> |
| Artículo 74 | <p>Artículo 74.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:</p> <p>1- Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.</p> | <p>ARTÍCULO 74º. MECANISMOS PREVENTIVOS Y CORRECTIVOS: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la LOTERÍA DE BOGOTÁ ha previsto los siguientes mecanismos para la prevención y corrección de conductas constitutivas de acoso laboral:</p> <p>1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y reglamentación, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre su contenido, particularmente en relación con las</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>2- Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.</p> <p>3- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente; b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes. <p>4- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.</p> | <p>conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Apertura de espacios para el diálogo y evaluación de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la LOTERÍA DE BOGOTÁ. 3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: <ol style="list-style-type: none"> a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral convivente, b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y, c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes. 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LOTERÍA DE BOGOTÁ para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior. |
|--|--|---|

| | | |
|---------------------------|---|--|
| | | <p>PARÁGRAFO.- La LOTERÍA DE BOGOTÁ es responsable de desarrollar, a través de las dependencias de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, las medidas preventivas y acciones correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente laboral, respaldando así la dignidad e integridad de todas las personas en el trabajo.</p> <p>La LOTERÍA DE BOGOTÁ solicitará a la ARL la realización acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral a su cargo.</p> |
| <p>Artículo 75</p> | <p>Artículo 75.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. 2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades: <ol style="list-style-type: none"> a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo formulando a las | <p>ARTÍCULO 75º.- COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: La LOTERÍA DE BOGOTÁ tendrá un Comité de Convivencia Laboral que estará conformado por un número igual de representantes de la Entidad y de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Requisitos e Inhabilidades de los Integrantes del Comité: Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben contar con competencias comportamentales y actitudinales dentro de las cuales se destacan el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Se excluyen de participar como miembros del comité aquellos trabajadores o servidores públicos que hayan sido víctimas de acoso laboral o a quienes se les haya acusado |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores. c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameritaren. e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para las realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situación de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa. f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 | <p>del mismo ante el comité en los últimos seis (6) meses anteriores a la conformación del comité.</p> <ul style="list-style-type: none"> 2. Conformación del Comité. El Gerente General o a quien él delegue designará directamente a los representantes de la entidad y los trabajadores elegirán a los suyos mediante un proceso secreto de votación y escrutinio público. 3. Periodo de los Miembros del Comité. Los representantes del Comité de Convivencia Laboral serán elegidos por un periodo de dos (2) años a partir de la fecha en que se haga pública su elección y/o designación. 4. Funciones del Comité. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral: <ul style="list-style-type: none"> a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas correspondientes que sustenten la acusación de la situación. b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formula queja o reclamo. c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| | <p>de 2006 y disponer las medidas que estimaren pertinentes.</p> <p>g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.</p> <p>3. Este comité se reunirá por lo menos una (1) vez por cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias a que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.</p> <p>4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.</p> <p>5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Coordinador del Grupo del Control Interno Disciplinario – Subgerente Administrativo (a) y Financiero (a). para que adelanten los procedimientos que correspondan de</p> | <p>mutuos para la solución efectiva del inconveniente.</p> <p>e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando absoluta confidencialidad.</p> <p>f. Hacer un seguimiento a los compromisos adquiridos y el cumplimiento de los mismos.</p> <p>g. En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes o persistir la Conducta el Comité de Convivencia Laboral tendrá la obligación de reportarlo ante el Gerente General y el trabajador podrá presentar la respectiva queja frente al inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.</p> <p>h. Presentar al Gerente General un informe en el cual se involucren estrategias o recomendaciones que promuevan el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de igual manera un reporte anual con los resultados de la gestión y los requerimientos que realicen los órganos de control.</p> <p>i. Hacer seguimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las unidades de Talento Humano y Seguridad y Salud en el trabajo de la LOTERÍA DE BOGOTÁ.</p> <p>j. Elaborar informes trimestrales para la Gerencia General con estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | <p>acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.</p> <p>6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006</p> | <p>k. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y efectuar las recomendaciones que se estimaren pertinentes.</p> <p>l. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores</p> <p>5. Reuniones del Comité: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una vez cada tres (3) meses y la cantidad de sesiones extraordinarias dependerá de las quejas que se vayan presentando. El Comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. Las sesiones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de los miembros del Comité.</p> <p>PARÁGRAFO.- La LOTERÍA DE BOGOTÁ garantizará un espacio físico propicio para las sesiones del Comité, al igual que un espacio para el manejo reservado de la documentación. Así mismo, la LOTERÍA DE BOGOTÁ realizará capacitaciones para los miembros del Comité que permitan fortalecer las aptitudes de liderazgo y resolución de conflictos de sus integrantes.</p> |
| | <p><u>RAZONES LEGALES O ADMINISTRATIVAS POR LA CUAL SE ADICIONA EL PRESENTE ARTÍCULO</u></p> <p>El anterior artículo se implementa de conformidad a los lineamientos expuestos en la Ley 1010 de 2006, reglamentada por las resoluciones 652 y 1356 de 2012 donde se determinó en forma precisa su</p> | <p>ARTÍCULO 76º.- PROCEDIMIENTO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Para efectos de dar trámite de una queja por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral, se adelantará el siguiente procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo:</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>conformación y su funcionamiento el tema de Comité de Convivencia Laboral.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. La queja se recibirá de manera escrita, debiendo describirse la situación que constituya presunto acoso laboral y anexando las pruebas que la soportan. A estos efectos podrá disponerse de un formato para la presentación de quejas. 2. Una vez recibida la queja, el Comité en reunión, la examinará y estudiará de manera confidencial, verificando la información para determinar si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2º o 7º de la Ley 1010 de 2006. Para dar cumplimiento a esta función, el Comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos. 3. Igualmente, el Comité invitará y escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja y a los testigos, si es el caso. 4. Una vez examinados los hechos con base en las pruebas allegadas, el Comité en reunión determinará o formulará propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales, incluso en aquellos casos donde considere que se presentan situaciones que afectan la convivencia, pero que no necesariamente constituyen acoso laboral, para lo cual podrá: <ol style="list-style-type: none"> a. Crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. b. Formular planes de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover |
|--|---|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</p> <p>c. Formular recomendaciones que estime pertinentes a la Entidad y a las partes involucradas</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO.- Es obligación de los miembros del Comité y las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la 734 de 2002.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO.- En todo caso, el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio antes establecido, no impide o afecta el derecho a quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.</p> |
|--|--|--|

REGLAMENTO DE TRABAJO DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS CONVENCIÓN COLECTIVA

Una vez revisados los artículos del nuevo reglamento interno de trabajo junto con la Convención Colectiva de Trabajo Suscrita entre el Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de la Lotería de Bogotá, se observa que se cumplen y se ajustan a los lineamientos dados; en razón a que dentro de la propuesta de reglamento se incluyeron artículos importantes tales como lo referente, al Régimen Disciplinario (Art. 10 Convención Colectiva), Personal al Servicio de la Lotería (Art. 12 Convención Colectiva), Artículo 14 De los Requisitos Generales para ejercer un cargo(Convención Colectiva), Artículo 15 Jornada Ordinaria de Servicio (Convención Colectiva), Artículo 21 Permiso Sindicales (Convención Colectiva), Artículo 25 Accidente de Trabajo (Convención Colectiva) y Artículo 28 Otros permisos (Convención Colectiva).

Es así como el Reglamento interno de trabajo se encuentra se encuentra en concordancia con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.



La que más billete da

| Funcionario | Nombre | Cargo |
|--------------------|-------------------------|--|
| Proyectado por: | Edward Cárdenas Ramírez | Contratista – Unidad de Talento Humano (Contrato 25 de 2020) |

Carrera 32 A # 26 -14 / Teléfono: 335 15 35

www.loteriadebogota.com

LÍNEA DE ATENCIÓN GRATUITA NACIONAL 01 8000 123070

