



**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
SUSCRITA ENTRE**

**EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y
EMPLEADOS PUBLICOS DE
LA LOTERIA DE BOGOTA**

"SINTRALOT"

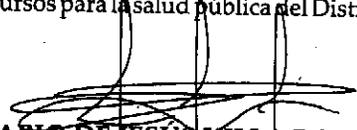
1

TALENTO HUMANO

Como un logro más en el proceso de mejoramiento del clima organizacional y laboral, consideramos el proceso de negociación y suscripción de la presente Convención Colectiva, la cual además de ser un verdadero ejemplo del derecho de asociación y negociación que garantiza nuestra Constitución Política, logró unificar a la Empresa alrededor de una Organización sindical, lo cual se traducirá en la búsqueda permanente de objetivos comunes.

Fue un proceso que requirió compromiso, dedicación y actitud conciliatoria tanto de los asesores y negociadores designados por la Empresa como de los representantes de los trabajadores, constituyéndose en un reconocimiento real, por parte de la Lotería, de la gestión que por ella realizan sus servidores y por parte de los trabajadores, de los esfuerzos que la empresa hace para mejorar sus condiciones laborales y estimular su productividad.

Dentro del marco de este nuevo acuerdo quiero invitarlos a que conjunta y permanentemente trabajamos para convertir a la LOTERÍA DE BOGOTÁ en modelo de gestión Distrital, no solo en el mantenimiento de las buenas relaciones laborales, sino también en nuestro objetivo comercial, con el fin de generar mayores recursos para la salud pública del Distrito capital.


FABIO DE JESÚS VILLA RODRÍGUEZ
Gerente General

CAPITULO I PARTES CONTRATANTES

ARTICULO 1. PARTES CONTRATANTES:

Son partes contratantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la LOTERÍA DE BOGOTÁ, Empresa Industrial y Comercial del Distrito del Orden Descentralizado de la estructura Administrativa del Distrito Capital creada por el Acuerdo 081 de diciembre 6 de 1967 y reglamentada mediante los Decretos 407 de 1974, 302 de 1976 y 927 de diciembre 29 de 1994, que en adelante se denominará la EMPRESA, con NIT No. 899.999.270-1, y los Trabajadores representados por el SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PUBLICOS DE LA LOTERÍA DE BOGOTÁ "SINTRALOT", con NIT No. 800.088.111-1, reconocido mediante Personería Jurídica Resolución No. 4757 de Noviembre 24 de 1989, proferida por el Ministerio del Trabajo (hoy Ministerio de la Protección Social), como sindicato mayoritario de la Empresa. La LOTERÍA DE BOGOTÁ se abstendrá de firmar pactos o convenios de trabajo con personas distintas a SINTRALOT.

ARTICULO 2. OBLIGATORIEDAD:

La EMPRESA se obliga a cumplir estrictamente las disposiciones de esta Convención Colectiva y a no ejercer acto violatorio alguno de ninguna de sus cláusulas contra los Trabajadores Oficiales destinatarios de esta Convención Colectiva.

CAPITULO II NORMAS GENERALES

ARTICULO 3. CONTINUIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES:

Las normas convencionales que no hayan sido modificadas total o parcialmente por la presente Convención Colectiva de Trabajo continuarán vigentes.

PARÁGRAFO 1º.: Cualquier norma existente más favorable que la presente convención se aplicará preferencialmente tanto al sindicato como a sus beneficiarios. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas vigentes de trabajo, prevalecerá la norma más favorable a los intereses de los trabajadores. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

PARÁGRAFO 2º.: En caso de reestructuración de la LOTERIA DE BOGOTA, cambio de razón social y/o sustitución de la empresa, se respetarán los derechos adquiridos para los Trabajadores Oficiales en la presente Convención Colectiva de Trabajo. En consecuencia no se podrán desmejorar los salarios ni las prestaciones sociales ni los beneficios Convencionales.

PARÁGRAFO 3º. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en todas las partes de la misma que haga mención a ASOTELB se sustituirá por SINTRALOT, como Sindicato titular de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 4. INFORMACIÓN:

En desarrollo de los ordenamientos constitucionales y legales, la EMPRESA, garantiza a SINTRALOT el derecho a la información con las excepciones establecidas en la Ley.

ARTICULO 5. DEFENSA DE LA EMPRESA:

Las partes contratantes consideran que es su derecho y obligación la defensa de la EMPRESA. En tal sentido serán consideradas las propuestas que presenten los Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos y SINTRALOT encaminadas a la mayor eficiencia y buen manejo administrativo, financiero y técnico de la Empresa.

ARTICULO 6. NORMAS DE INTERPRETACIÓN:

La presente Convención Colectiva de Trabajo se interpretará teniendo en cuenta que su finalidad es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la consecución de un sano equilibrio entre trabajadores y EMPRESA, y que las normas laborales están constituidas para proteger a los trabajadores.

CAPITULO III ESTABILIDAD

ARTICULO 7. GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN LA EMPRESA:

La EMPRESA garantiza a todos los trabajadores a su servicio estabilidad en sus cargos y funciones. En consecuencia, sólo desvinculará a aquellos trabajadores que incurran en las causales contempladas en las disposiciones laborales, penales y disciplinarias aplicables y/o en el Reglamento Interno de Trabajo, previamente comprobadas.

ARTICULO 8. COMITÉ BIPARTITO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se creará un Comité Bipartito en la LOTERIA DE BOGOTA el cual estará conformado por dos (2) delegados de la EMPRESA, designados por ésta mediante Resolución y dos miembros (2) designados por la Junta Directiva de SINTRALOT.

El período de los miembros del Comité será de un (1) año, y en los eventos de faltas temporales o absolutas de los mismos, quienes los designan podrán nombrar los reemplazos correspondientes.

De común acuerdo cualquiera de los cuatro (4) integrantes del Comité Bipartito presidirá las sesiones; el comité podrá reunirse con la asistencia de la mayoría de sus integrantes. Cualquier recomendación o decisión deberá ser adoptada por mayoría de sus miembros.

El Comité se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando sea convocado por cualesquiera de las partes. Para levantar actas, llevar el archivo y demás funciones auxiliares, la comisión podrá contar con una secretaria.

A las sesiones del Comité pueden invitarse personas que por decisión de sus integrantes se considere conveniente.

ARTICULO 9. FUNCIONES DEL COMITÉ BIPARTITO:

- 1.- Recomendar a la Administración medidas preventivas y de control respecto de la seguridad y manejo de los bienes y recursos de la Empresa.
- 2.- Proponer pautas a seguir en materia de desempeño de personal, encaminadas a mejorar la eficiencia de la Administración y a garantizar la estabilidad en el empleo.
- 3.- Programación, planeación y ejecución de los programas de capacitación del trabajador, con destino al mejor desempeño en sus funciones.
- 4.- Atender y resolver las reclamaciones de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- 5.- Adoptar y asumir la responsabilidad pertinente en lo establecido en la ley 1010 de 2006, de "Acoso Laboral".

ARTICULO 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Se aplicarán las disposiciones consagradas en la Ley 734 de 2002. En el evento que el Trabajador decida designar un apoderado para el proceso disciplinario, este podrá ser un miembro de la Comisión de Reclamos, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos por la Ley.

La Ley 734 de 2002 se aplicará a los trabajadores mientras no exista fallo en firme proferido por autoridad competente que disponga otra cosa.

ARTICULO 11. SANCIONES EN LA HOJA DE VIDA.

Toda anotación disciplinaria que se incorpore en la hoja de vida deberá estar precedida del proceso previsto en la ley disciplinaria, respetando el debido proceso.

ARTICULO 12. DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA LOTERÍA DE BOGOTÁ:

Las personas naturales que presten sus servicios a la LOTERÍA DE BOGOTÁ se denominarán genéricamente Servidores públicos, vinculados por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo, denominados como:

- 1.- Empleados Públicos.
- 2.- Trabajadores Oficiales.

Con excepción de los empleados públicos, todas las demás personas que presten sus servicios en la LOTERÍA DE BOGOTÁ son trabajadores oficiales, vinculados mediante contrato a término indefinido, al cual no se aplicará el plazo presuntivo.

ARTICULO 13. DE LOS CARGOS VACANTES.

Cuando existan cargos vacantes para trabajadores oficiales en la EMPRESA 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 LOTERIA DE BOGOTÁ.

ARTICULO 14. DE LOS REQUISITOS GENERALES PARA EJERCER UN CARGO:

Para quienes ingresen a partir de la fecha de la presente Convención Colectiva a la LOTERÍA DE BOGOTÁ, se requiere para su nombramiento y ejercicio del cargo que cumplan con los requisitos fijados en el Manual de Funciones de la Entidad y con los requisitos propios del cargo.

ARTICULO 15. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO:

La jornada ordinaria de los Trabajadores de la LOTERÍA DE BOGOTÁ será de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. con una hora de almuerzo, de 12:00 m. a 1:00 p.m. o de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

CAPITULO IV DERECHO DE ASOCIACIÓN

ARTICULO 16. DERECHO DE ASOCIACIÓN:

En desarrollo del principio constitucional consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, se entiende por Derecho de Asociación la posibilidad que tienen los trabajadores de asociarse libremente con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo en el plano moral, material, social, cultural, familiar, económico y en defensa de la EMPRESA.

ARTICULO 17. NEGOCIACIÓN:

La EMPRESA garantiza el derecho de negociación para regular las relaciones laborales colectivas.

ARTICULO 18. AUDIENCIA CON EL GERENTE:

El Representante Legal de la EMPRESA recibirá por lo menos una vez al mes a los miembros de la Junta Directiva de SINTRALOT, con el fin de tratar temas de interés común, previa solicitud de este Sindicato.

ARTICULO 19. SUBSIDIO PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL:

La EMPRESA concederá un subsidio a SINTRALOT para desarrollar su actividad sindical equivalente a sesenta y seis (66) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de trabajo, el cual se entregará en el mes de enero de cada año.

La EMPRESA reconocerá a FENALTRASE y a la CUT BOGOTÁ, por concepto de asesoría a SINTRALOT el equivalente a treinta (30) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los cuales se distribuirán en partes iguales. El pago se efectuará en el mes de enero de cada año.

ARTICULO 20. OFICINA Y SERVICIO DE COMUNICACIONES:

La EMPRESA mantendrá a SINTRALOT una Oficina para el ejercicio de las funciones sindicales y facilitará los servicios en forma gratuita de: Computador, impresora, Internet, fotocopiado, fax, teléfono, correo, papelería y demás implementos de oficina requeridos para el desarrollo idóneo y propio de esta Organización Sindical.

ARTICULO 21. PERMISOS SINDICALES:

La EMPRESA otorgará permisos sindicales remunerados incluyendo en estos las prestaciones legales y extralegales:

- 1.- De un (1) día a la semana a un miembro de la Junta Directiva del Sindicato.
- 2.- Cuatro (4) veces al año permiso a todos los afiliados al Sindicato para asistir a Asambleas Generales.
- 3.- A todos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y/o a la Comisión de Reclamos, dos (2) veces al mes.
- 4.- Para capacitación, cursos, seminarios, congresos y eventos sindicales, se otorgará permiso, de acuerdo al tiempo requerido, siempre y cuando el número de funcionarios que se ausente no afecten sustancialmente la actividad normal de la empresa.
- 5.- Diez (10) días hábiles al mes no acumulables para el Presidente(a) de SINTRALOT.
- 6.- Cinco (5) días hábiles al mes no acumulables, entre los demás miembros de la Junta Directiva de SINTRALOT.
- 7.- Para la negociación del pliego de peticiones, el tiempo requerido en los términos de ley para la Comisión negociadora.

PARÁGRAFO: Para la obtención de estos permisos, el Presidente de la Junta Directiva del Sindicato oficiará al funcionario competente con cinco (5) días de antelación.

CAPITULO V BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 22. SEGURIDAD SOCIAL:

De conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia se entiende por seguridad social el servicio público de carácter obligatorio que debe prestar la EMPRESA bajo la dirección, coordinación y control del Estado teniendo en cuenta los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establece la Ley.

ARTICULO 23. SERVICIO MÉDICO:

La EMPRESA otorgará los servicios de salud y Medicina Prepagada integral a los trabajadores Oficiales de la LOTERIA DE BOGOTA, por intermedio de Empresas particulares prestadoras de este servicio.

PARÁGRAFO: El Comité de Bienestar Social dentro de un término de tres (3) meses adelantará un estudio sobre planes complementarios de salud que ofrecen las EPS para mejorar la cobertura (núcleo familiar) de la póliza existente; siempre que el valor que se pague por el núcleo familiar no exceda el que se paga individualmente por el trabajador en el respectivo año. Decisión que se adoptará previa consulta con los trabajadores.

ARTICULO 24. APARATOS ORTOPÉDICOS Y MEDICAMENTOS:

La EMPRESA entregará los medicamentos y aparatos ortopédicos que requieran los trabajadores Oficiales, siempre y cuando se encuentren fuera del POS y sean formulados por médicos de la EPS y/o medicina prepagada.

La EMPRESA entregará los medicamentos que requieran los Trabajadores Oficiales, siempre y cuando se encuentren fuera del POS y sean formulados por médicos de la EPS y/o medicina prepagada hasta la suma de UN MILLON DE PESOS (\$1.000.000,00) al año, no acumulable, valor que se incrementará de acuerdo al porcentaje anual de Índice de

Precios al Consumidor para el Distrito o el porcentaje en que se aumente el salario mínimo mensual legal vigente, en todo caso se aplicará el porcentaje más favorable al trabajador.

PARÁGRAFO 1°. Cuando un trabajador oficial llegue al tope de consumo señalado en el presente artículo y previa valoración de médico contratado por la empresa, se dictamine que requiere que se continúe el suministro de medicamentos, la EMPRESA seguirá entregando los mismos sin sujetarse a la suma máxima establecida.

PARÁGRAFO 2°. Los siguientes medicamentos o productos están excluidos del suministro ordinario: cosméticos, estéticos y suntuarios como productos adelgazantes, shampoo, jabón, talcos, cremas y productos para la estimulación sexual entre otros.

ARTICULO 25. ACCIDENTE DE TRABAJO:

La EMPRESA incluirá dentro de los términos de referencia para la contratación de la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), la actividad sindical como factor de riesgo para determinar el accidente de trabajo.

ARTICULO 26. BIENESTAR SOCIAL:

1. Afiliación Casa Cárcel: La EMPRESA afiliará a la Casa Cárcel de Chóferes, al personal que viene laborando como conductor. En caso de que alguno de los conductores sufra un accidente estando en ejercicio de sus funciones, se hará efectiva la correspondiente franquicia a cargo de éste; si posteriormente y mediante decisión de autoridad competente se declara la no responsabilidad del conductor en dicho accidente, la EMPRESA le reembolsará el valor que éste hubiere asumido para el pago de la franquicia.

2. Accidentes de Conductores: En el evento en que alguno de los conductores que prestan sus servicios a la EMPRESA, estando en el ejercicio de sus funciones, sufra un accidente que genere daño total o parcial del vehículo, o le sea hurtado éste o sus accesorios, la EMPRESA a través de la Compañía de Seguros asumirá el valor total siempre y cuando éstos sean declarados exentos de culpa o dolo, por la autoridad competente.

ARTICULO 27. INCAPACIDAD:

La LOTERIA DE BOGOTA pagará el ciento por ciento (100%) de las incapacidades que sean reconocidas y tramitadas conforme a la ley. Este porcentaje solo se tendrá en cuenta para tres (3) incapacidades por año.

En todo caso, las incapacidades de hasta tres (3) días se pagarán conforme a la ley y no se tendrán en cuenta para efectos del inciso anterior.

ARTICULO 28. OTROS PERMISOS:

La EMPRESA concederá permiso remunerado a los trabajadores en los siguientes casos:

- 1.- Cuando fallezca alguno de los padres, hermanos, hijos debidamente reconocidos, cónyuge o compañero (a) permanente, la EMPRESA concederá un permiso de tres (3) días hábiles si el hecho ocurre en la ciudad de Bogotá y de cuatro (4) días hábiles si el hecho ocurre fuera de la ciudad. Para la concesión de este permiso es necesario que los familiares enunciados que fallezcan, estén previamente inscritos en la hoja de vida del trabajador y que con posterioridad se allegue la partida de defunción.
- 2.- Cuando el Trabajador contraiga matrimonio legalmente establecido en Colombia, la EMPRESA le reconocerá un permiso remunerado de tres (3) días hábiles el cual acreditará con el documento pertinente.
- 3.- Cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, la EMPRESA le reconocerá un permiso remunerado de paternidad de tres (3) días hábiles.

ARTICULO 29. SUBSIDIOS FAMILIARES:

1.- Por nacimiento de hijo: Por el nacimiento de cada hijo del trabajador, la EMPRESA reconocerá un subsidio equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, previa presentación del documento que acredite tal calidad.

2.- Por matrimonio: La EMPRESA reconocerá como subsidio por matrimonio legalmente establecido en Colombia una suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, previa presentación del documento que acredite tal calidad.

3.- Por muerte del trabajador: La EMPRESA asumirá en forma total los gastos de entierro que incluyen féretro, fosa, servicios funerarios, cremación, etc. En todo caso este subsidio no podrá superar 12 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

4.- Por muerte de familiares del trabajador: Cuando ocurra la muerte de padres, hijos, esposo (a), compañero (a) permanente o hermanos del trabajador, debidamente acreditados en la EMPRESA, ésta reconocerá como subsidio una suma equivalente a uno y medio (1 1/2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. Para tener derecho a este auxilio el trabajador deberá allegar los documentos que soporten éste hecho.

ARTICULO 30. OTROS SUBSIDIOS:

1.- Subsidio odontológico: La LOTERIA DE BOGOTA, contratará la prestación de los servicios odontológicos con una persona natural o jurídica, hasta la suma de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo por cada uno de los servidores públicos.

2.- Subsidio oftalmológico: Para sufragar los gastos por servicio de lentes de contacto y/o monturas y lentes. La EMPRESA reconocerá a cada servidor público hasta un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO: Para tener derecho a estos subsidios el trabajador deberá presentar para odontología la correspondiente cotización y para lentes de contacto y/o monturas y lentes la fórmula médica emanada de la Entidad prestadora del servicio o medicina prepagada y la cotización de la entidad con la cual la EMPRESA haya firmado orden o contrato de prestación de servicio.

3.- Subsidio educativo para los trabajadores: La EMPRESA, por medio del Fondo de Educación que será reglamentado, mediante Resolución de la Gerencia General, para las modalidades educativas consagradas en la presente Convención, otorgará como subsidio educativo a los trabajadores oficiales y por una sola vez, la suma equivalente a sesenta (60) salarios mínimos legales mensuales

vigentes, para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Para tener derecho a este auxilio, los trabajadores deberán acreditar mediante certificación expedida por el respectivo establecimiento educativo donde cursen estudios de bachillerato, técnico, tecnológicos, universitarios y especialización, la aprobación del semestre y/o año inmediatamente anterior.

4.- Subsidio educativo para los hijos de los trabajadores: La EMPRESA por medio del Fondo de Educación otorgará como subsidio educativo para los hijos de los trabajadores que adelanten estudios de educación especial la suma de trece (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada uno de los años de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y a través de la modalidad de giro directo al establecimiento que preste el servicio.

Para los hijos de los trabajadores debidamente reconocidos que adelanten estudios de preescolar, primaria, secundaria, técnicos, tecnológicos y universitarios hasta los veinticuatro (24) años de edad, por una sola vez al año, la suma equivalente a cincuenta y cinco (55) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO 1º: Para el reconocimiento de este auxilio se deberá presentar la certificación de aprobación satisfactoria del correspondiente año o semestre académico de un establecimiento educativo debidamente aprobado por el Ministerio de Educación, el boletín de notas del año o semestre inmediatamente anterior y el comprobante de pago del año o semestre lectivo.

PARAGRAFO 2º: El auxilio educativo se suspenderá para el semestre o año siguiente cuando se pierda el semestre y/o año académico.

ARTICULO 31. DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

Para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo vigente se asignará un presupuesto de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales, para deporte, recreación y cultura.

La LOTERIA DE BOGOTA realizará la celebración de Aniversario de la Entidad, el día de los niños (31 de Octubre) y la despedida de fin de año; los cuales no se imputarán al presupuesto asignado anteriormente.

16

PARAGRAFO: El Comité de Bienestar Social, reglamentará los recursos de deporte, recreación y cultura.

ARTICULO 32. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL:

Teniendo en cuenta que LA LOTERIA DE BOGOTA, mediante Resolución de Gerencia No. 0000355 del 31 de Agosto de 1987, creó el FONDO DE VIVIENDA, con el fin de contribuir al bienestar de sus trabajadores y como quiera que a este Fondo han ingresado recaudos por concepto de capital, intereses corrientes e intereses moratorios, de los préstamos de vivienda otorgados, la LOTERIA DE BOGOTA en el cumplimiento de su misión, a partir de la presente Convención lo denominará "COMITE DE BIENESTAR SOCIAL" y otorgará préstamos para vivienda, educación para los funcionarios e hijos de los funcionarios, calamidad y ordinarios de libre inversión.

El valor de los intereses, para los préstamos de vivienda que otorgue el Comité de Bienestar Social será de hasta el nueve por ciento (9%) efectivo anual pagaderos mes vencido. Los préstamos de vivienda que en la actualidad tienen los funcionarios serán reliquidados a la tasa fijada por la Junta Directiva de la LOTERIA DE BOGOTA, sin que haya necesidad de modificar la escritura de hipoteca. Cuando un funcionario se retire de la EMPRESA y tenga préstamo de vivienda en cualquier modalidad el interés será hasta del quince (15%) por ciento anual pagadero mes vencido. Sin embargo deberá cancelar el valor correspondiente a la prima de seguros que de acuerdo a la ley se requiere.

El Comité de Bienestar Social estará integrado por cuatro (4) miembros; dos (2) de los cuales nombrará el Gerente General de la EMPRESA y dos (2) serán nombrados por la Junta Directiva de SINTRALOT.

Las decisiones se tomarán por mayoría y en caso de empate la decisión estará a cargo del Gerente General de la EMPRESA.

El Comité de Bienestar Social, para el cabal funcionamiento reglamentará cada uno de los rubros y hará las recomendaciones a la Junta Directiva de la LOTERIA DE BOGOTA, para que realice las modificaciones de ser pertinentes, dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Al Comité de Bienestar Social ingresarán los recursos aprobados en el presupuesto del 2007, correspondientes a préstamos de vivienda, este rubro se incrementará anualmente teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor IPC para Bogotá.

17

3,21

ARTICULO 33. DOTACIONES Y SUMINISTROS:

La EMPRESA suministrará dotación a los trabajadores que en marzo de cada año de vigencia de la Convención Colectiva, estén desempeñando funciones secretariales y a los conductores mensajeros de la Entidad, así:

HOMBRES:

3 vestidos de paño
3 pares de zapatos
3 camisas
3 corbatas

DAMAS:

3 blusas
3 vestidos de paño
3 pares de zapatos.

PARAGRAFO. Las dotaciones que se suministren serán de óptima calidad y se entregarán a más tardar el cuarto viernes del mes de marzo de cada año.

ARTICULO 34. TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES:

La EMPRESA garantizará transporte a los Servidores Públicos que laboren turnos el día del sorteo de la lotería y a quienes asistan como coordinador y delegado del sorteo El DORADO, o cualquier otro sorteo que efectúe la Entidad. Cuando por cualquier motivo, la EMPRESA no pueda facilitarles el transporte con sus vehículos, dará el valor correspondiente para su traslado.

Los días sábados y domingos los funcionarios que asistan al sorteo El DORADO o cualquier otro sorteo, como coordinador y delegado, se les reconocerá por concepto de gasto de transporte, una suma equivalente a uno y medio (1 ½) salario diario mínimo legal vigente, aproximado a la cifra de mil más cercana, por cada sorteo.

ARTICULO 35. SEGUROS:

La EMPRESA renovará y mantendrá las pólizas de los Seguros de Vida individual, seguros de incendio y seguros de terremotos, sobre los Préstamos de Vivienda, los cuales

no se descontarán a los deudores, mientras sean empleados de la Entidad. También renovará las pólizas de seguros de grupo.

CAPITULO VI SALARIOS

ARTICULO 36. INCREMENTO SALARIAL:

A partir del primero (1º) de enero de 2007, la LOTERIA DE BOGOTA hará un incremento a los sueldos básicos de sus trabajadores, en un porcentaje igual a aquel en que se aumente el salario mínimo legal mensual vigente o el Índice de Precios al Consumidor IPC Nacional o Distrital del año inmediatamente anterior, según resulte más favorable al trabajador, más un (1) punto.

A partir del primero (1º) de enero de 2008, la LOTERIA DE BOGOTA hará un incremento a los sueldos básicos de sus trabajadores, en un porcentaje igual a aquel en que se aumente el salario mínimo legal mensual vigente o el Índice de Precios al Consumidor IPC Nacional o Distrital del año inmediatamente anterior, según resulte más favorable al trabajador, más cero punto cinco (0.5) punto.

A partir del primero (1º) de enero de 2009, la LOTERIA DE BOGOTA incrementará anualmente los sueldos básicos de sus trabajadores, en un porcentaje igual a aquel en que se aumente el salario mínimo legal mensual vigente o el Índice de Precios al Consumidor IPC Nacional o Distrital del año inmediatamente anterior, según resulte más favorable al trabajador.

ARTICULO 37. DEL SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN:

La EMPRESA pagará mensualmente por concepto de subsidios de alimentación a cada trabajador en el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de trabajo la suma de ciento treinta mil pesos (\$130.000,00), para los siguientes años este valor se incrementará en un porcentaje igual a aquel en el que se aumente el salario mínimo legal mensual vigente o el Índice de precios al Consumidor para Bogotá, respecto del año inmediatamente anterior certificado por el DANE para los demás años. Aplicará el Índice que resulte más favorable al Trabajador.

ARTICULO 38. TURNOS PARA LOS SORTEOS:

Por los turnos de devolución los días en que se lleven a cabo los sorteos de la lotería y los turnos del sorteo el DORADO que se realicen los días sábados, domingos y festivos y/o cualquier otro sorteo que autorice la EMPRESA fuera del horario de trabajo legalmente establecido, se reconocerá la suma equivalente a tres (3) salarios diarios mínimos legales vigentes, para cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, a cada uno de los trabajadores designados para llevar a cabo esta labor.

ARTICULO 39. PRIMA DE NAVIDAD:

La EMPRESA reconocerá a cada uno de sus Trabajadores una prima de Navidad equivalente a 36 días de salario del cargo que desempeñe, por el período comprendido entre el 1 de diciembre del año inmediatamente anterior y el 30 de noviembre del año en que se efectúa la liquidación, teniendo en cuenta los siguientes factores:

Factores de Salario Mensuales Fijos

- ▢ Sueldo
- ▢ Subsidio de Alimentación
- ▢ Subsidio de Transporte

Factores de Salario Mensuales Variables

- ▢ Horas Extras Diurnas, Nocturnas, Festivas, Dominicales, Recargo Nocturno
- ▢ Turnos

Factores de Salario Anuales

- ▢ Prima de Servicios de Junio
- ▢ Prima de Aniversario
- ▢ Prima de Servicios de Diciembre
- ▢ Bonificación 10, 15, 20 y 25 años
- ▢ Prima de Vacaciones
- ▢ Quinquenio

El salario para liquidar la prima de Navidad, se obtiene de sumar los siguientes factores: El 100% de los factores de salario mensuales fijos, más una doceava parte de los factores de salario mensuales variables y de los factores de salario anuales. Este salario se divide en 30 y se multiplica por 36, obteniéndose como resultado el valor correspondiente a la prima de Navidad del trabajador. Esta prima se pagará para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 40. PRIMA DE SERVICIOS DE JUNIO:

La EMPRESA reconocerá a cada uno de sus trabajadores, una prima de servicios de junio equivalente a 36 días de sueldo básico del cargo que desempeñe. Esta prima se cancela a más tardar el día 10 de Junio de cada año. Esta prima se pagará para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 41. PRIMA DE SERVICIO DE DICIEMBRE:

La EMPRESA reconocerá a cada uno de sus Trabajadores, una prima de servicios de diciembre equivalente a 36 días de sueldo básico del cargo que desempeñe. Esta prima se cancela a más tardar el día 10 de diciembre de cada año. Esta prima se pagará para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 42. PRIMA EXTRALEGAL DE ANIVERSARIO:

La EMPRESA reconocerá a cada uno de sus trabajadores, una Prima Extralegal de Aniversario equivalente a 36 días de sueldo básico del cargo que desempeñe. Esta prima se reconoce y paga a más tardar el 10 de agosto de cada año. Esta prima se pagará para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 43. PRIMA DE VACACIONES:

La EMPRESA reconocerá la Prima de Vacaciones la cual se liquidará y pagará con base en 36 días de salario. La liquidación de la prima y sueldo de vacaciones se efectuará teniendo en cuenta el sueldo promedio del funcionario correspondiente al último año de servicios, de la fecha en la cual se realiza la liquidación, así:

Factores de Salario Mensuales Fijos

- ▢ Sueldo (Último)
- ▢ Subsidio de Alimentación
- ▢ Subsidio de Transporte

Factores de Salario Mensuales Variables

- Horas Extras Diurnas, Nocturnas, Festivas, Dominicales, Recargo Nocturno
- Turnos

Factores de Salario Anuales

- Prima de Servicios de Junio
- Prima de Aniversario
- Prima de Servicios de Diciembre
- Bonificación 10, 15, 20 y 25 años
- Quinquenio

Para obtener el valor del sueldo promedio de un día se toma el 100% de los factores de salario fijos mensuales, más una doceava parte de los factores de salario mensuales variables, más una doceava parte de los factores de salario anuales; el resultado de esta sumatoria se divide en 30; obteniéndose así el sueldo promedio de un día.

Para obtener el sueldo de vacaciones de acuerdo al periodo del disfrute se obtiene el número total de días calendario, el valor del sueldo promedio de un día se multiplica por el número de días calendario correspondientes a las vacaciones. Esta prima se pagará para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 44. VACACIONES EN TIEMPO:

Adicionalmente al tiempo de vacaciones reconocidos por la Ley, la EMPRESA otorgará a sus trabajadores un día de vacaciones por cada dos años de servicio después de cumplidos los tres primeros años, para cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 45. DISTINCIÓN BONIFICACIÓN POR 10, 15, 20 Y 25 AÑOS DE SERVICIO:

La EMPRESA reconocerá la Distinción por Bonificación cuando el trabajador cumpla 10, 15, 20 y 25 años de servicio a la Entidad, así:

Bonificación 10 años

La Empresa reconocerá como distinción especial para las personas que cumplan diez (10) años de servicios en la Lotería de Bogotá, por una sola vez, medio sueldo básico, la cual se cancelará en la misma nómina del respectivo quinquenio.

Bonificación 15 años

La Empresa reconocerá como distinción especial para los funcionarios que cumplan quince (15) años de servicios en la Lotería de Bogotá, por una sola vez, un sueldo básico, la cual se cancelará en la misma nómina del respectivo quinquenio.

Bonificación 20 y 25 años

La Empresa reconocerá como distinción especial para los funcionarios que cumplan veinte (20) y veinticinco (25) años de servicios en la Lotería de Bogotá, por una sola vez, un sueldo y medio básico, el cual se cancelará en la misma nómina del respectivo quinquenio.

PARÁGRAFO: Estas bonificaciones se reconocerán a cada uno de los trabajadores durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 46. EL QUINQUENIO:

La LOTERÍA DE BOGOTÁ reconocerá a cada trabajador, cuando cumpla 5, 10, 15, 20, 25 años de servicio y así sucesivamente, un Quinquenio, el cual será igual al 26% sobre el total de lo percibido y/o recibido y/o devengado en el último año de cada quinquenio, durante la vigencia de la Convención.

La LOTERÍA DE BOGOTÁ reconoce a sus Trabajadores Oficiales un quinquenio o recompensa por la prestación de cinco (5) años continuos de servicios en la Entidad, el tiempo de servicios en otra entidad se computará siempre y cuando no haya solución de continuidad:

Para el reconocimiento y pago del Quinquenio se toma como base de liquidación todo lo devengado por el trabajador durante el último año de servicio.

Una vez efectuada la sumatoria de todos los valores anteriormente descritos, se aplica el 26% y el resultado es el valor correspondiente al Quinquenio.

ARTICULO 47. LIQUIDACIÓN DE LAS CESANTÍAS PARCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA LOTERÍA DE BOGOTÁ:

La Lotería de Bogotá continuará siendo la directa responsable de las cesantías parciales a que tienen derecho los Trabajadores vinculados a ella con anterioridad a los Decretos

1133 y 1808 de 1994, quedando a salvo el derecho de estos trabajadores que individualmente decidan optar por los Fondos de Cesantías y la liquidación se hará de la siguiente forma:

Factores de Salario Mensuales Fijos

- ▣ Sueldo (Promedio de los tres últimos meses)
- ▣ Subsidio de Alimentación
- ▣ Subsidio de Transporte

Factores de Salario Mensuales Variables

- ▣ Horas Extras Diurnas, Nocturnas, Festivas, Dominicales, Recargo Nocturno
- ▣ Turnos

Factores de Salario Anuales

- ▣ Prima de Servicios de Junio
- ▣ Prima de Aniversario
- ▣ Prima de Servicios de Diciembre
- ▣ Bonificación 10, 15, 20 y 25 años
- ▣ Quinquenio
- ▣ Prima de Navidad
- ▣ Prima de Vacaciones

PARÁGRAFO: Para la liquidación se aplica el siguiente procedimiento:

Se toma el 100% de los factores mensuales fijos, se les suma una doceava parte de los factores mensuales variables, más una doceava parte de los factores variables anuales.

El valor de esta sumatoria se multiplica por el número total de días laborados por el funcionario a la fecha del corte y el nuevo valor se divide por 360 obteniéndose así el valor total de cesantías del funcionario.

ARTICULO 48. INTERESES SOBRE CESANTÍAS PARCIALES

La empresa reconocerá el 12% de intereses sobre las cesantías al año, los cuales pagará en la segunda quincena del mes de enero a los trabajadores que estén afiliados a los fondos de cesantías.

ARTICULO 49. LIQUIDACIÓN DE LAS CESANTÍAS DEFINITIVAS DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DE LA LOTERÍA DE BOGOTÁ:

La Lotería de Bogotá continuará siendo la directa responsable de las cesantías definitivas a que tienen derecho los Trabajadores vinculados a ella con anterioridad a los Decretos 1133 y 1808 de 1994, quedando a salvo el derecho de estos trabajadores que individualmente decidan optar por los Fondos de Cesantías.

Para efectuar la liquidación de prestaciones sociales de un trabajador de la Lotería de Bogotá, se adelanta el siguiente procedimiento:

1. Se establece la fecha de ingreso
2. Se determina la fecha de retiro. Esta corresponde al último día que el funcionario labora en la Entidad, o a la fecha a partir de la cual se dicta la terminación del contrato.
3. El Trabajador diligencia el paz y salvo de Inventarios, Contabilidad, Fondo de Empleados y Fondo de Bienestar Social, con el fin de establecer los montos que se deben descontar por concepto de libranzas o faltantes en el inventario.
4. Se obtienen los acumulados del funcionario correspondientes al último año de servicios prestados a la Entidad.
5. Se da inicio a la liquidación de la siguiente manera:

5.1. Turnos - Horas Extras

Se liquidan los turnos de devolución y horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, festivas y recargo nocturno, que el funcionario no haya recibido a través de nómina.

5.2. Quinquenio

Se efectúa la liquidación del quinquenio como se enuncia en el Artículo No. 46 de esta convención. Si el funcionario ha laborado mínimo 4 años y seis meses cumplidos tiene derecho al reconocimiento y pago del quinquenio en forma proporcional, así:

Se liquida como se enuncia en el Artículo No. 46 y se determina la parte proporcional por el número de días laborados.

5.3. Prima de Servicios de Junio

El pago proporcional de la misma se hace teniendo en cuenta que el trabajador haya laborado mínimo un semestre en la Entidad del período correspondiente al 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año de la liquidación. Una vez se determina si tiene derecho al pago de la misma, se establece el número de meses completos del periodo enunciado.

Se efectúa la liquidación para un periodo completo laborado de acuerdo a lo establecido en el Artículo No. 40, de esta convención, el valor obtenido se divide en 12 y se multiplica por el número de meses laborados en su totalidad; este valor será el correspondiente a la Prima Proporcional de Servicios del mes de Junio.

5.4. Prima de Servicios de Diciembre

El pago proporcional de la misma se hace teniendo en cuenta que el funcionario haya laborado mínimo un semestre en la Entidad del período correspondiente al 1 de enero al 30 de diciembre del año de la liquidación. Una vez se determina si tiene derecho al pago de la misma, se establece el número de meses completos del periodo enunciado.

Se efectúa la liquidación para un periodo completo laborado de acuerdo a lo establecido en el Artículo No. 41 de esta convención, el valor obtenido se divide en 12 y se multiplica por el número de meses laborados en su totalidad, este valor será el correspondiente a la Prima Proporcional de Servicios del mes de Diciembre.

5.5. Vacaciones

Se determinan los periodos de vacaciones que el funcionario tiene pendientes por disfrutar. La liquidación se realiza como se indica en el Artículo No. 44, de esta Convención, teniendo en cuenta que para determinar el periodo del disfrute este se iniciará en el primer día hábil siguiente a la terminación de la relación laboral.

El sueldo de vacaciones constituye vacaciones en dinero y por lo tanto se convierte en factor salarial de la liquidación de quinquenio, prima de navidad y cesantías definitivas.

Después del primer año de servicio los trabajadores adquieren el derecho al pago de vacaciones proporcionales, cualquiera que sea el tiempo laborado.

Los trabajadores tienen derecho al reconocimiento y pago de vacaciones en forma total, cuando cese en el ejercicio de sus funciones faltándole treinta (30) días o menos para cumplir el año de servicio.

5.6. Prima de Navidad

En caso de retiro se reconoce al funcionario una Prima de Navidad Proporcional, equivalente a una doceava de sueldo promedio por cada mes completo laborado del último año.

Para lo anterior se efectúa la liquidación de la prima como se indica en el Artículo No. 39, de esta convención, adicionando a los factores allí mencionados, el correspondiente a vacaciones en dinero (sueldo de vacaciones) que se cancelan en el momento del retiro. Este valor se divide por doce y se multiplica por el número de meses completos que el funcionario laboró.

5.7. Cesantías Definitivas

Se realiza la liquidación de cesantías como se enuncia en el Artículo No. 49, de esta convención, a este valor se le restan los anticipos de cesantías obteniéndose el saldo de cesantías al momento del retiro del funcionario.

Al igual que en la liquidación de prima de Navidad a los factores allí relacionados se les debe agregar el correspondiente a vacaciones en dinero (sueldo de vacaciones) las cuales se cancelan en la liquidación definitiva.

5.8. Factores variables con respecto a los acumulados

La prima de servicios de junio, la prima de servicios de diciembre y la prima de Navidad, son factores que varían dentro de la liquidación definitiva de prestaciones sociales con respecto a los acumulados registrados para cada funcionario.

Lo anterior, en razón a que al efectuarse un pago proporcional de prima de servicios de junio, correspondiente a 5 doceavas, este valor representa factor salarial para la liquidación de vacaciones, así como para la liquidación proporcional de prima de Navidad y la liquidación de cesantías definitivas. El valor de la prima de servicios de junio que registre los acumulados se debe dividir por doce y multiplicar por el número de doceavas que representan la diferencia, para nuestro ejemplo serían 7.

Este mismo procedimiento se debe efectuar con respecto a las horas extras, turnos, prima de servicios de diciembre y prima de Navidad, los cuales son factores de la liquidación de prima de vacaciones, prima proporcional de Navidad y cesantías definitivas.

5.9. Liquidación Definitiva Prestaciones Sociales

Una vez se ha efectuado en forma individual la liquidación de los diferentes conceptos, de acuerdo a la fecha de ingreso y retiro de cada funcionario, a partir de la cual se establece el valor a cancelar por cada una de ellas:

- Prima de servicios de junio
- Prima de servicios de diciembre
- Quinquenio
- Prima de Vacaciones
- Sueldo de Vacaciones
- Prima de Navidad
- Cesantías Definitivas

Se efectúa la sumatoria de todos los conceptos anteriormente relacionados, a este valor se le descuentan los relacionados en el paz y salvo por concepto de inventarios o libranzas, dando como resultado el valor neto que se debe reconocer al funcionario.

ARTICULO 50. DEL SUBSIDIO DE TRANSPORTE:

La LOTERÍA DE BOGOTÁ reconocerá y pagará a quienes desempeñen los cargos de conductores un subsidio de transporte igual al que el Gobierno decreta en cada año de vigencia de la Convención Colectiva.

ARTICULO 51. NIVELACIÓN SALARIAL:

La LOTERÍA DE BOGOTÁ presentará durante el primer semestre de vigencia de esta Convención un estudio comparativo de los niveles salariales de las empresas del sector, el cual será sometido a consideración de la Junta Directiva para realizar las respectivas nivelaciones salariales a que haya lugar.

ARTICULO 52. GARANTÍA PARA ADQUIRIR LOS REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN.

La EMPRESA no podrá despedir a aquellos trabajadores que les faltan cuatro (4) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez.

CAPITULO VII VIGENCIA

ARTICULO 53. VIGENCIA DE LA CONVENCION:

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir del primero (1º) de Enero de 2007 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2009.

ARTICULO 54. COMPILACIÓN CONVENCIONAL:

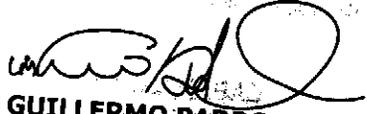
La LOTERÍA DE BOGOTÁ y SINTRALOT acuerdan compilar las normas convencionales en un solo texto.

PARÁGRAFO: La LOTERÍA DE BOGOTÁ se compromete a editar ciento cincuenta (150) ejemplares de la compilación de la Convención Colectiva para ser repartidos entre los trabajadores, dentro de los cuarenta y cinco (45) días subsiguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO TRANSITORIO: La Lotería de Bogotá, por una sola vez destinará la suma de DIECISÉIS MILLONES TRESCIENTOS VEINTE MIL PESOS (\$16.320.000,00) M/CTE, para que SINTRALOT los destine a actividades de índole social para todos los beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo. Los recursos serán girados dentro de los dos (02) primeros meses del año 2007.

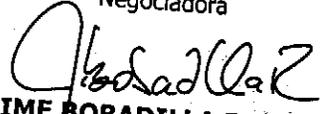
En constancia firman,

POR LA LOTERIA DE BOGOTA


LUIS GUILLERMO PARDO CARDONA
Negociador

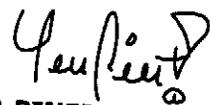

AIDA JIMENEZ MOLINA
Negociadora


NELLY GONZALEZ POVEDA
Negociadora

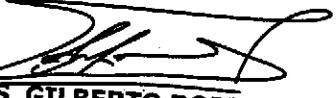

JAIME BOBADILLA ROMERO
Asesor

30

POR SINTRALOT


ISLENA PINEDA RODRÍGUEZ
Representante Legal


DIVIA DIANETH CASTILLO AVENDAÑO
Negociadora


CARLOS GILBERTO ROJAS MONROY
Negociador


ROBERTO CHAMUCERO CASTRO
Asesor FENALTRASE


HECTOR ISMAEL BERMÚDEZ ROJAS
Asesor CUT BOGOTÁ-CUNDINAMARCA

31