

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E.**

**CAPÍTULO I:**

**IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 1.**

El presente Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E., domiciliada en la Calle 9 No. 4-50 del Distrito Especial de Santiago de Cali, Valle del Cauca, regula exclusivamente las condiciones de trabajo de los Trabajadores Oficiales vinculados mediante contrato de trabajo. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores oficiales. Este reglamento forma parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con dichos servidores públicos en conjunto con la Convención Colectiva de Trabajo.

En consecuencia, quedan expresamente excluidos de la aplicación de este reglamento los Empleados Públicos de la entidad, quienes se rigen por su respectivo régimen estatutario, legal, constitucional y de carrera administrativa aplicable.

**CAPÍTULO II:**

**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2.**

Quien aspire a ingresar al servicio de la Empresa en calidad de trabajador oficial deberá diligenciar el formato de Hoja de Vida Única de la Función Pública y presentar la documentación básica de identificación y de ley.

**ARTÍCULO 3.**

La empresa exigirá los soportes académicos, laborales y de antecedentes correspondientes, así como la declaración de bienes y rentas exigida para los servidores públicos.

**CAPÍTULO III:**

## **PERÍODO DE PRUEBA**

### **ARTÍCULO 4.**

Los contratos de trabajo suscritos con trabajadores oficiales tendrán un período inicial de prueba por escrito hasta por dos (2) meses y no podrá exceder este término. Su objeto es apreciar, por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte de este, las condiciones del servicio.

### **ARTÍCULO 5.**

Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, de conformidad con las disposiciones vigentes. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

## **CAPÍTULO IV:**

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

### **ARTÍCULO 6.**

De conformidad con la Ley 2466 de 2025 y el Decreto Reglamentario 223 de 2026, el contrato de aprendizaje en la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. es un contrato laboral especial a término fijo, con derechos y obligaciones laborales plenos para el aprendiz. Su duración máxima será de tres (3) años y no admitirá período de prueba

### **ARTÍCULO 7.**

#### **REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES:**

1. Etapa Lectiva: El aprendiz percibirá una remuneración salarial especial equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV). La afiliación y cotización a pensiones y al Sistema de Riesgos Laborales (ARL) se realizará sobre la base mínima de un (1) SMLMV de conformidad con las normas de seguridad social vigentes, asumida en su totalidad por la Empresa.

2. Etapa Práctica o Productiva: El aprendiz recibirá el cien por ciento (100%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), auxilio de transporte y todas las prestaciones sociales legales (prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones).

**"ARTÍCULO 7. REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES: 1. Etapa Lectiva:**

## **ARTÍCULO 8.**

### **SEGURIDAD SOCIAL Y CUOTAS:**

La Empresa garantizará la afiliación y cotización completa al Sistema de Seguridad Social Integral en salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar en la etapa productiva. El número obligatorio de aprendices será determinado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) según la planta de personal de la entidad.

## **CAPÍTULO V:**

### **HORARIOS DE TRABAJO Y JORNADA MÁXIMA SEMANAL**

## **ARTÍCULO 9.**

**JORNADA MÁXIMA SEMANAL:** La jornada ordinaria máxima de trabajo para los trabajadores oficiales será de cuarenta (40) horas semanales. Esta jornada podrá ser distribuida en la semana mediante acuerdo, sin perjuicio de los horarios especiales operativos, especialmente de quienes participan en el sorteo y escrutinio de la Lotería. La Empresa adoptará los horarios flexibles, remotos y teletrabajo según la Ley actual y acorde al plan de bienestar social de la empresa, sin que estos desmejoren los derechos que se tienen actualmente.

## **ARTÍCULO 10.**

**HORARIOS ORDINARIOS ADMINISTRATIVOS:** La planta administrativa laborará en un solo turno de lunes a viernes, distribuido de la siguiente manera:

Mañana: De 8:00 a.m. a 12:30 m.

Tiempo de descanso -intermedio- : De 12:30 M a 1:30 P.M. (no computable dentro de la jornada laboral).

Tarde: De 1:30 p.m. a 5:00 p.m.

## **ARTÍCULO 11.**

**HORARIOS ESPECIALES (LOTERÍA DEL VALLE):** Para los trabajadores oficiales cuyas funciones impacten directamente el sorteo y escrutinio de la Lotería del Valle, se establecen los siguientes turnos especiales:

**Día del Sorteo:** El horario será de 5:00 p.m. a 11:59 p.m., con un lapso de 15 minutos destinado a la alimentación.

**Personal de Escrutinio:** El horario será de 5:00 p.m. a 11:59 p.m. durante el desarrollo de la jornada del juego.

El personal que preste servicios el día del sorteo ingresará a laborar al día siguiente a partir de las 10:00 A.M. .

La empresa cuenta con horarios flexibles, trabajo remoto y teletrabajo, acorde con el plan de bienestar social de esta y se regulará conforme la ley que rige actualmente.

## **CAPÍTULO VI:**

### **TRABAJO ORDINARIO, NOCTURNO Y HORAS EXTRAS**

## **ARTÍCULO 12.**

### **DEFINICIÓN DE JORNADAS:**

Conforme a la Ley 2466 de 2025, se redefinen los límites del trabajo diario:

**Trabajo Ordinario Diurno:** El ejecutado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.

**Trabajo Nocturno:** El ejecutado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

## **ARTÍCULO 13.**

### **RECARGOS Y REMUNERACIONES:**

**Trabajo Nocturno:** Se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

**Hora Extra Diurna:** Se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

**Hora Extra Nocturna:** Se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

#### **ARTÍCULO 14.**

##### **LÍMITES AL TRABAJO SUPLEMENTARIO:**

En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. El trabajo suplementario requiere autorización previa y escrita de la Dirección competente.

### **CAPÍTULO VII:**

#### **DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y RECARGOS**

#### **ARTÍCULO 15.**

**RECARGO DOMINICAL Y FESTIVO:** De conformidad con la progresividad dispuesta por la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025), el trabajo en días de descanso obligatorio y festivos se remunerará de la siguiente manera:

- Año 2026: Se reconocerá un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.
- Año 2027 (y siguientes): El recargo se consolidará en el cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario.

**DÍA DE LA FAMILIA:** los trabajadores oficiales tendrán derecho a dos (2) días al año, que tomarán uno (1) por semestre, el día de cumpleaños será uno de ellos y el otro el día que escoja en el otro semestre para compartir en familia, acorde a los actos administrativos que se dieron para el caso.

#### **ARTÍCULO 16.**

**VACACIONES:** Los trabajadores oficiales que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año completo tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, las cuales se programarán conforme a las necesidades del servicio y las disposiciones convencionales vigentes y el contrato de trabajo, acordado entre las partes.

### **CAPÍTULO VIII:**

## RÉGIMEN DE LICENCIAS REMUNERADAS OBLIGATORIAS

### ARTÍCULO 17.

**NUEVAS LICENCIAS DE LEY** (Ley 2466 de 2025): La Empresa concederá licencias remuneradas obligatorias a sus trabajadores bajo los siguientes supuestos:

- **Citas médicas con especialistas o urgencias:** No solo para el trabajador, sino extendido a hijos menores o familiares bajo su cuidado.
- **Compromisos escolares:** Permisos obligatorios para asistir a reuniones o citaciones académicas en calidad de acudiente.
- **Citaciones judiciales o administrativas:** Comparecencias obligatorias ante juzgados o inspecciones.
- **Día de la Bicicleta:** El incentivo obligatorio semestral para los usuarios de este medio de transporte Concesión de un (1) día de descanso remunerado semestral para aquellos trabajadores que certifiquen el uso de la bicicleta como su medio principal de transporte hacia la entidad (mínimo el 80% de los días laborales del semestre).
- **Día de luto por fallecimiento de mascota:** Concesión de un (1) día de descanso remunerado por el fallecimiento del animal de compañía del trabajador. Para la validez de este beneficio, el trabajador deberá haber inscrito previamente a su mascota en la base de datos de la Dirección Administrativa (límite de dos mascotas por trabajador) y presentar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al hecho, certificación expedida por médico veterinario titulado o constancia de servicio exequial/crematorio animal.

### ARTÍCULO 18.

**PROCEDIMIENTO Y JUSTIFICACIÓN:** Para hacer efectivas estas licencias, el trabajador deberá radicar solicitud formal ante el área de la Dirección Administrativa con una antelación mínima de tres (3) días hábiles (salvo urgencias médicas comprobadas), adjuntando los soportes idóneos (certificación médica de la EPS, citación escolar firmada por el plantel, boleta de citación judicial o registro de control de biciparqueadero, según corresponda).

## CAPÍTULO IX:

### SALARIOS, ESCALA Y PERÍODOS DE PAGO

## **ARTÍCULO 19.**

### **REGLAS DE PAGO:**

El salario de los trabajadores oficiales se devengará conforme a la escala salarial interna aprobada para la entidad pública. Los pagos se efectuarán de forma vencida, divididos en dos quincenas pagaderas los días quince (15) y treinta (30) de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior si estos fuesen festivos, el incremento salarial anual se hará dentro de la primera quincena de pago del año.

**PARÁGRAFO: SALARIO EMOCIONAL:** están dentro de este marco legal:

- El otorgamiento de escogencia personal de cada trabajador y su familia de la medicina o plan complementario, póliza, medicina prepagada o similar, sin que sea obligatorio solo de una de estas para todo el personal.

## **CAPÍTULO X:**

### **MODALIDADES DE TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL**

## **ARTÍCULO 20.**

### **MODALIDADES RECONOCIDAS:**

La Beneficencia del Valle del Cauca podrá adoptar e implementar el teletrabajo en sus modalidades de: Autónomo, Móvil, Híbrido, Emergente y Transnacional, conforme a las necesidades del servicio público y la viabilidad técnica del cargo, regulándolo conforme a la ley vigente.

## **ARTÍCULO 21.**

### **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

Se garantiza expresamente el derecho de todos los trabajadores a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral ordinaria o turno especial. La Empresa se abstendrá de formular requerimientos, instrucciones o tareas fuera del horario establecido, garantizando el descanso, la vida familiar y la salud mental del servidor.

Se exceptúan del derecho a la desconexión digital aquellos trabajadores oficiales que por la naturaleza crítica de sus funciones (personal de soporte tecnológico de sorteos y escrutinios en vivo) deban atender situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencia técnica o urgencia operativa imperiosa que amenace la continuidad del sorteo de la Lotería del Valle u otro de los negocios misionales de la

empresa, eventos en los cuales se reconocerá el respectivo trabajo suplementario si a ello hubiere lugar.

## **CAPÍTULO XI:**

### **POLÍTICA EXPLÍCITA DE NO DISCRIMINACIÓN**

#### **ARTÍCULO 22.**

##### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Queda estrictamente prohibido cualquier acto de distinción, exclusión, restricción o preferencia basado en motivos de género, estado de embarazo, orientación sexual, filiación política, creencias religiosas, condiciones de salud física o mental, o raza.

#### **ARTÍCULO 23.**

##### **CANALES DE REPORTE:**

La entidad dispondrá de una Línea Ética y un Buzón de Denuncias Virtual administrados por la Dirección Administrativa quien está a cargo del Control Interno Disciplinario o la dependencia que haga sus veces, asegurando la confidencialidad absoluta y la activación inmediata de rutas de atención integral frente a denuncias por discriminación o segregación.

## **CAPÍTULO XII:**

### **ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

#### **ARTÍCULO 24.**

##### **PREVENCIÓN:**

La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. adopta una política de cero tolerancia frente al acoso laboral, acoso sexual, violencia, hostigamiento, maltrato, discriminación o cualquier conducta que vulnere la dignidad humana de los trabajadores, en sus distintas modalidades físicas, verbales, psicológicas, simbólicas o digitales, conforme a la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y Ley 2466 de 2025.

La Empresa mantendrá activo el Comité de Convivencia Laboral, encargado de prevenir conductas que configuren acoso laboral, promoviendo un ambiente

armónico y digno. Las quejas se tramitarán bajo los principios de confidencialidad, reserva y el procedimiento preferente fijado por la Ley.

Para efectos del presente Reglamento se entiende por:

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida por empleadores, superiores jerárquicos, compañeros, subalternos o terceros en el entorno laboral, encaminada a infundir miedo, intimidación, humillación, angustia, desmotivación o inducir la renuncia del trabajador.

**Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual, explícita o implícita, verbal, no verbal o física, ejercida en el ámbito laboral o con ocasión del trabajo, que produzca intimidación, hostigamiento, afectación de la dignidad, o que sea presentada como condición para acceder, mantener o mejorar la vinculación laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024.

**Violencia y discriminación laboral:** Cualquier acto de agresión, trato desigual, exclusión, amenaza o afectación basada en género, identidad de género, orientación sexual, raza, salud, embarazo, discapacidad, edad, condición socioeconómica, religión, opiniones, filiación política, modalidad contractual u otra condición protegida, según lo definido por la Ley 2466 de 2025.

Estas conductas se consideran prohibidas sin importar el lugar donde ocurran, incluyendo instalaciones de la empresa, transporte asignado, comunicaciones laborales, teletrabajo, plataformas digitales, redes sociales o espacios externos relacionados con la actividad laboral.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO (LEY 2365 DE 2024).** En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. adopta una política de cero tolerancia frente al acoso sexual y a cualquier tipo de violencia basada en género en el ámbito del trabajo. Para ello, se establece la siguiente ruta de atención y prevención obligatoria para todos los Trabajadores Oficiales:

**1. Principios de Actuación:** Todo trámite relacionado con este artículo se guiará bajo los principios de reserva absoluta, confidencialidad, celeridad, dignidad de la persona afectada, enfoque de género, no revictimización y garantía explícita de no represalias (laborales, salariales o de rango) para la persona denunciante y los testigos.

**2. Canal de Denuncia Confidencial e Independiente:** La Dirección Administrativa implementará un canal exclusivo, virtual y físico (por ejemplo, buzón seguro y cuenta de correo institucional restringida "Línea Púrpura Interna"), administrado de manera directa por un profesional capacitado en enfoque de género del área de Talento Humano. Este canal actuará con total independencia del Comité de Convivencia Laboral ordinario para mitigar la revictimización en audiencias colectivas de conciliación directa.

**3. Medidas de Protección Inmediatas:** Recibida la queja, y en un término improrrogable no mayor a cuarenta y ocho (48) horas hábiles, la Dirección Administrativa adoptará medidas preventivas y provisionales de protección a favor de la presunta víctima. Estas incluirán la separación física de los puestos de trabajo de los involucrados, modificaciones temporales de turnos u horarios, o la priorización de trabajo en casa o teletrabajo, garantizando siempre que la reubicación no implique de forma alguna una desmejora salarial o funcional de la persona afectada.

**4. Articulación Externa Obligatoria:** Cuando los hechos denunciados presenten indicios de configurar conductas tipificadas en el Código Penal Colombiano (como acoso sexual o violencia física), la entidad, con el consentimiento de la presunta víctima (o de oficio en los casos ordenados por la ley), remitirá de manera inmediata copia de la denuncia a la **Fiscalía General de la Nación**. De igual manera, se dará informe del caso al **Ministerio del Trabajo** para su respectivo control administrativo y se activará el enlace con la **Secretaría de la Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual del Valle del Cauca** para brindar el soporte legal y la asesoría psicológica externa que la víctima requiera de forma gratuita.

**5. Sanciones:** Toda conducta de acoso sexual o violencia basada en género debidamente comprobada tras el debido proceso será considerada como una falta de la mayor gravedad y constituirá una justa causa de terminación inmediata del contrato de trabajo sin perjuicio de las acciones disciplinarias ante Control Interno o de carácter penal a las que haya lugar.

## **CAPÍTULO XIII:**

### **ORDEN JERÁRQUICO**

## **ARTÍCULO 25.**

El orden jerárquico y de supervisión de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. estará encabezado por la Junta Directiva, la Gerencia General, las Direcciones, los Profesionales Especializados, Coordinador Comercial, Profesionales Universitarios, Técnicos y Auxiliar Administrativo, de acuerdo con el manual específico de funciones de la entidad.

## **CAPÍTULO XIV:**

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

## **ARTÍCULO 26.**

### **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:**

Cumplir de buena fe los deberes de su cargo, los horarios e instrucciones institucionales, velar por la custodia de los recursos públicos y mantener el respeto hacia sus compañeros y la ciudadanía, atemperándose al Código de Integridad adoptado por la Entidad.

**USO ÉTICO DE TECNOLOGÍAS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL:** Los trabajadores oficiales deberán utilizar los sistemas informáticos, redes, software y herramientas de Inteligencia Artificial suministrados por la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. exclusivamente para fines institucionales. Queda expresamente prohibido ingresar datos de carácter reservado, información financiera, bases de datos de apostadores o datos personales de ciudadanos de la entidad en plataformas de Inteligencia Artificial públicas o de terceros sin autorización expresa de la Dirección de Tecnología. Todos los contenidos, bases de datos o aplicativos creados por los trabajadores en desarrollo de sus funciones contractuales pertenecen en su propiedad intelectual a la entidad.

## **ARTÍCULO 27.**

### **PROHIBICIONES AL TRABAJADOR:**

Abandonar el puesto de trabajo sin justa causa, usar los bienes del Estado para fines particulares o ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de las sedes o de las personas.

## **CAPÍTULO XV:**

### **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO REFORZADO, DEBIDO PROCESO, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES**

## **ARTÍCULO 28.**

### **GARANTÍA ESPECÍFICA:**

Los trabajadores oficiales de la entidad están sujetos al régimen disciplinario de carácter laboral-contractual previsto en este Reglamento, cuyo trámite corresponde a la Dirección Administrativa conforme al procedimiento sumario de descargos (Art. 115 del CST y Sentencia C-593/14). No obstante, cuando las conductas constituyan faltas disciplinarias contra la función pública o la correcta administración de recursos públicos en los términos de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) y la Ley 2466 de 2025, la competencia corresponderá con exclusividad a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad o quien haga sus veces o a la Procuraduría General de la Nación, bajo el rito procesal allí establecido.

## **ARTÍCULO 29.**

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la Empresa sobre sus Trabajadores Oficiales se regirá por los principios constitucionales del debido proceso, legalidad, tipicidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, doble instancia (o doble conformidad), derecho a la defensa y contradicción.

Este régimen aplica exclusivamente a los **Trabajadores Oficiales** vinculados mediante contrato de trabajo. Cualquier falta que vulnere la moralidad administrativa o configure pérdida de recursos públicos se analizará bajo la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

## **SECCIÓN I: CLASIFICACIÓN Y ESCALA DE FALTAS**

**ARTÍCULO 29-A. FALTAS LEVES.** Constituyen faltas leves aquellas conductas que entorpecen la marcha administrativa o el orden interno de la entidad, pero que no generan un perjuicio económico, operativo o reputacional grave para la Beneficencia del Valle del Cauca. Son faltas leves:

1. El ingreso tardío a las labores diarias (hasta por tres ocasiones en un mismo mes calendario) sin justificación oportuna comunicada a la Dirección Administrativa.
2. No portar de forma visible el carné de identificación institucional dentro de las instalaciones de la Beneficencia del Valle del Cauca o en el desarrollo de eventos externos institucionales.
3. El descuido menor en el orden, aseo y conservación de los elementos de oficina, equipos tecnológicos o papelería asignados para el desarrollo de sus funciones.

4. El uso moderado, pero no autorizado, de los canales de comunicación de la empresa (correo electrónico, internet institucional, teléfonos corporativos) para asuntos estrictamente de carácter personal.
5. No reportar con la debida oportunidad (máximo 48 horas) los cambios de domicilio, teléfono de contacto o estado civil al área de Talento Humano.
6. La inasistencia injustificada a capacitaciones, actividades de bienestar o reuniones ordinarias convocadas por la Dirección Administrativa que no alteren el núcleo operativo de la Lotería.

**ARTÍCULO 29-B. FALTAS GRAVES.** Constituyen faltas graves aquellas conductas que implican la inobservancia deliberada de los deberes del cargo, ponen en riesgo la seguridad física o informática de la entidad, o afectan de manera sustancial la prestación del servicio público. Son faltas graves:

1. La reincidencia en cualquiera de las faltas leves dentro de un periodo de tres (3) meses.
2. El abandono injustificado del puesto de trabajo o de las labores asignadas durante la jornada laboral por un lapso superior a una (1) hora, sin autorización escrita del jefe inmediato.
3. La inasistencia injustificada a un (1) día completo de trabajo, o a dos (2) turnos administrativos en un mismo mes.
4. El incumplimiento de las directrices de seguridad de la información y uso de la tecnología regulados en el Artículo 26.A del presente RIT, incluyendo la introducción de bases de datos públicas de apostadores en herramientas de Inteligencia Artificial externas o de uso libre sin encriptación.
5. El incumplimiento de las normas, protocolos y uso de Elementos de Protección Personal (EPP) determinados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
6. El trato irrespetuoso, descomedido o el uso de lenguaje soez o violento con compañeros de trabajo, subalternos, superiores jerárquicos o usuarios del servicio público de la Beneficencia.
7. La realización de actividades ajenas al servicio público o de carácter particular (ventas de catálogo, rifas ajenas a la entidad, proselitismo político o religioso) durante la jornada laboral diurna, nocturna o turnos especiales.
8. La negativa injustificada a someterse a las pruebas médicas de control o de aptitud laboral ordenadas por la Empresa o por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
9. La alegación injustificada de derechos de conexión digital para omitir o negarse a atender las excepciones de emergencia técnica y operativa

contempladas en el Artículo 21 del presente reglamento, destinadas a salvaguardar la transmisión y validez del sorteo de la Lotería del Valle.

**ARTÍCULO 29-C. FALTAS MUY GRAVES (CONSTITUTIVAS DE JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO).** De conformidad con el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), modificado por la Ley 2466 de 2025, constituyen faltas de tal gravedad que rompen la confianza contractual y autorizan a la Empresa a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa y sin lugar a indemnización, las siguientes:

1. La reincidencia en la comisión de faltas graves dentro de un periodo de seis (6) meses.
2. Todo acto de fraude, alteración, falsedad o dolo orientado a manipular o intentar modificar los resultados, bases de datos, balotas, sistemas de cómputo, sorteos o escrutinios de la Lotería del Valle del Cauca, o la venta ilegal de boletería.
3. Presentarse al trabajo, a los sorteos o a turnos de escrutinio en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas, estupefacientes o alucinógenas.
4. La revelación de secretos técnicos, claves de seguridad tecnológica, algoritmos de sorteo o información confidencial de la Beneficencia que pongan en peligro la fe pública del juego de suerte y azar.
5. El abandono injustificado del puesto de trabajo durante las horas de ejecución del sorteo ordinario o extraordinario de la Lotería del Valle por parte del personal operativo o tecnológico asignado expresamente al evento.
6. Incurrir en actos que configuren acoso laboral bajo la Ley 1010 de 2006, o conductas de connotación sexual no deseadas, acoso sexual, favores sexuales bajo coacción o violencia de género según el protocolo establecido en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.
7. El uso indebido de los recursos públicos, bienes del Estado, vehículos, logos corporativos o del nombre de la Beneficencia del Valle del Cauca para obtener beneficios personales, dádivas, coimas o favorecimientos de terceros.
8. La inasistencia injustificada al trabajo por más de tres (3) días hábiles consecutivos sin que medie fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditado.
9. La condena judicial ejecutoriada a pena privativa de la libertad que impida al trabajador el cumplimiento físico de sus obligaciones contractuales por un periodo superior a treinta (30) días.

10. La violación grave de las obligaciones y prohibiciones expresamente pactadas en el contrato individual de trabajo o en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la entidad.

## **SECCIÓN II: ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 29-D. SANCIONES APLICABLES.** La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., respetando la proporcionalidad de los hechos, aplicará las siguientes sanciones disciplinarias contractuales a los Trabajadores Oficiales:

### **1. Por la comisión de Faltas Leves:**

- **Primera vez:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida, que no constituye sanción económica ni suspensión.
- **Segunda vez (Reincidencia):** Suspensión del contrato de trabajo de uno (1) a tres (3) días de calendario.
- **Tercera vez:** Suspensión del contrato de trabajo de cuatro (4) a ocho (8) días de calendario.

### **2. Por la comisión de Faltas Graves:**

- **Primera vez:** Suspensión del contrato de trabajo de ocho (8) a quince (15) días de calendario.
- **Segunda vez (o reincidencia en falta grave diferente):** Suspensión del contrato de trabajo de dieciséis (16) a sesenta (60) días de calendario.

### **3. Por la comisión de Faltas Muy Graves:**

- Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del debido proceso contractual estipulado en este capítulo.

*Parágrafo:* Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador oficial no percibirá salario ni tendrá derecho al cómputo de ese tiempo para efectos de cesantías y vacaciones, permaneciendo intacto el deber del empleador de efectuar las cotizaciones obligatorias a salud y pensiones en los términos de la ley de seguridad social.

## **SECCIÓN III: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO CONTRACTUAL**

**ARTÍCULO 29-E. PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS LABORALES (Leyes 2466 de 2025 y Sentencia C-593/14).** Ninguna sanción disciplinaria, suspensión o terminación por justa causa podrá ser impuesta sin el agotamiento estricto del siguiente trámite sumario de descargos:

1. **Apertura e Investigación Preliminar:** Conocido el hecho presuntamente constitutivo de falta por parte del jefe inmediato o reporte del área, la Dirección Administrativa recopilará las pruebas técnicas, testimoniales o documentales pertinentes.
2. **Citación Formal a Descargos:** Se notificará de manera física o por correo electrónico institucional al trabajador con una antelación mínima de **tres (3) días hábiles** a la fecha de la audiencia. La citación deberá contener obligatoriamente:
  - Relación clara, detallada y circunstanciada de los hechos investigados (tiempo, modo y lugar).
  - Indicación de las presuntas faltas cometidas y las normas del RIT, contrato de trabajo o Convención Colectiva presuntamente vulneradas.
  - Relación de las pruebas recaudadas que sustentan el cargo.
  - El señalamiento de la fecha, hora y lugar (o enlace virtual) de la diligencia.
  - Información explícita de su derecho a comparecer asistido por dos (2) compañeros de trabajo o por un representante de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, o por un abogado de su confianza.
3. **Diligencia de Descargos:** En el día y hora señalados, la Dirección Administrativa (o quien delegue la Gerencia) presidirá la audiencia donde se escuchará al trabajador. El trabajador podrá pronunciarse sobre los cargos, aportar pruebas de descargo y controvertir las pruebas existentes. De todo lo actuado se levantará un acta detallada que será firmada por los asistentes. Si el trabajador se niega a firmar, se dejará constancia en presencia de un testigo.
4. **Término para Decidir:** La Dirección Administrativa tendrá un término máximo de **diez (10) días hábiles**, contados a partir del día siguiente de la diligencia de descargos, para proferir la decisión disciplinaria mediante acto debidamente motivado (Resolución o Comunicación). Dicho término podrá prorrogarse por un término igual cuando la práctica de nuevas pruebas lo requiera.
5. **Notificación y Recursos:** La decisión se notificará personalmente al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición.
  - Contra la decisión que imponga una sanción de suspensión o amonestación procederá únicamente el **Recurso de Apelación** ante el superior jerárquico (Gerente General de la Beneficencia del Valle

del Cauca), el cual deberá interponerse por escrito dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes a la notificación.

- El recurso se resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su radicación. La sanción no se ejecutará hasta tanto el recurso sea resuelto en firme (efecto suspensivo).

## **ARTÍCULO 29-F. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y RECLAMOS**

Los reclamos se presentarán de forma jerárquica: jefe inmediato superior, Dirección Administrativa, y finalmente Gerencia General, fijando un término de 15 días hábiles para dar respuesta de fondo.

## **CAPÍTULO XVI:**

### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 30.**

La Empresa tendrá de forma obligatoria el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), proporcionando los elementos de protección personal, las capacitaciones periódicas y el control de riesgos biomecánicos y psicosociales necesarios para salvaguardar la integridad de su personal.

#### **ARTÍCULO 31.**

En la Empresa está prohibido la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual, como quedó contemplado en el capítulo anterior y cualquier situación presentada al interior de la Entidad deberá denunciarse de manera inmediata.

## **CAPÍTULO XVII:**

### **SOCIALIZACIÓN, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN**

#### **ARTÍCULO 32.**

**TRÁMITE DE ADOPCIÓN:** De conformidad con la ley, una vez redactado el proyecto del presente Reglamento por la Gerencia General, se procederá a:

Socialización: Publicación y entrega del proyecto a los trabajadores y a la organización sindical mayoritaria por un término de quince (15) días hábiles para recibir observaciones, comentarios o propuestas de ajuste.

Publicación y Vigencia: Superado el término de socialización y resueltas las objeciones, el documento definitivo será firmado por el Representante Legal, publicado en las carteleras físicas de la Calle 9 No. 4-50 en Santiago de Cali y en la intranet/portal web oficial de la entidad, entrando a regir de manera inmediata.



**RUBEN FELIPE LAGAREJO RIVAS**  
Gerente General

Proyectó: Matilde Paredes Muñoz – Profesional Especializada  
Revisó: Daniela Vargas Alzate – Dirección Administrativa 