



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**

**CODIGO: SyC – 03 – Manual del SG-SST –  
Anexo 1**

**Versión 1**

**Vigente a partir de Marzo 2021Última Revisión: noviembre 2023**

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**

### **CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1º.** El presente reglamento interno de trabajo prescrito por **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, domiciliada en la carrera 111ª #73ª - 15 en la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### **CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2º.-** Quien aspire a tener un cargo **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito, enviando su hoja de vida para su registro como aspirante, acompañada de los siguientes documentos:

Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años.

Certificación laboral del último empleador con quien haya trabajado en los casos que aplique según el requerimiento específico de personal, en el cual conste tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Certificado de Antecedentes de Policía y Judiciales expedido por la Policía Nacional con fecha superior a un mes.

Fotocopias de certificaciones académicas (diplomas y actas de grado) que demuestren la formación profesional, tecnológica, técnica o de especialista, maestría o doctorado del aspirante según aplique para el cargo conforme al manual de funciones o perfiles.

Certificado de cuenta bancaria, certificados de fondo de cesantías, fondo pensional y EPS, registro civil de los hijos, tarjeta de identidad para hijos mayores de 7 años, certificado de estudios hijos mayores de 12 años. **PARÁGRAFO.**—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111). **PARAGRAFO 2.** —El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en 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, C.N. artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No.003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo hoy Ministerio de la Protección Social), el examen de sida (Decreto reglamentario No.559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 3º.-** De conformidad con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, “El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad

autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario”.

**ARTÍCULO 4º.-** El contrato de aprendizaje podrá celebrarse con personas mayores de 14 años quehan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO. 5º.-** Conforme a lo estipulado en el artículo 2º del Decreto 933 de 2003, el contrato de aprendizaje se celebrará por escrito y contendrá cuando menos la siguiente información:

- Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- 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.
- Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudio o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de la fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica, y en salud en la fase lectiva y práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de la suscripción del contrato.
- Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 6º.-** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Ley 789 de 2002 artículo 33, esto es, contratará un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de veinte. Si la empresa tiene entre 15 y 20 trabajadores, tendrá un aprendiz.

**ARTÍCULO 7º.-** La compensación económica inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% de un salario mínimo legal vigente en la fase lectiva; el apoyo en la fase práctica será equivalente al 75 % de un salario mínimo legal vigente; el apoyo de sostenimiento en la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10 %, caso en el cual será equivalente al 100 % de un salario mínimo legal vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

**ARTÍCULO 8º.-** El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en

períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

**ARTÍCULO 9º.-** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Los primeros dos (2) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

El período de prueba se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada según la ley en vigencia, en cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 789 de 2002 y la Ley 188 de 1959 o en su defecto por el Código del Trabajo.

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 10º.-** Una vez admitido el aspirante, **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, podrá estipular con él el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 11º.-** El período de prueba se estipulará por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 12º.-** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 13º.-** El contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso durante el período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

### **CAPÍTULO III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 14º.-** Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de (1) un mes y de índole distinta a las actividades normales de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

#### **CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 15º.-** En **SERVICIOS Y CASINOS SAS** se laborará la jornada máxima legal vigente. El área operativa trabajará por turnos sucesivos, estos turnos se programarán conforme a las necesidades y requerimientos de los puntos donde la empresa preste sus servicios.

**PARÁGRAFO 1. —** Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARÁGRAFO 2.** — Jornada laboral flexible. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

**PARÁGRAFO 3.** — En concordancia con el artículo 167 del código Sustantivo del trabajo *“Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada”*.

**PARÁGRAFO 4.** — Cuando **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal a la semana, éstos tendrán derecho a dedicar dos (2) horas de dicha jornada exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación por cuenta del empleador y serán ajustadas de forma proporcional y de común acuerdo entre trabajador y empleador.

## **CAPÍTULO V**

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 16º.** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 17º.** Conforme al artículo 159 del C. S. T., el trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

**ARTÍCULO 18º.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1º del Decreto 13 de 1967.

**ARTÍCULO 19º.** - Tasas y liquidación de recargos.

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 diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

**PARÁGRAFO.** — **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 20º.** **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1.** — En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**PARÁGRAFO 2.** Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPÍTULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 21º.-** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá un recargo del 75 % sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, si con el domingo coincide otro día de descanso festivo remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si lo trabaja, al recargo establecido como el 75 % se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el art 20 de la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.

**Aviso sobre trabajo dominical.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de por lo menos doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio, conforme a lo estipulado en el artículo 185 del CST.

**ARTÍCULO 22º.-** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 25 de la Ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 23º.-** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 24º.-** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 25º.-** **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

**ARTÍCULO 26º.-** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho

a reanudarlas.

**ARTÍCULO 27º.-** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero por previo acuerdo entre **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, y el trabajador, puede que se pague en dinero hasta la mitad de ellas (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un (1) año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 CST).

**ARTÍCULO 28º.-** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 190 CST).

**ARTÍCULO 29º.-** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 30º.-** **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

**PARÁGRAFO 1.** —En los contratos a término fijo inferior a un (1) año o los contratos por obra o labor contratada, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. Si termina el contrato de trabajo sin haber disfrutado de las vacaciones éstas se compensarán en dinero por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

#### PERMISOS

**ARTÍCULO 31º.-** **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, así como también en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad y que en los dos (2) últimos casos, el número de días en los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, el tiempo autorizado concedido para estos casos será el otorgado de conformidad con el siguiente orden: a) Por el Gerente quien estará autorizado para otorgar permisos hasta de tres (3) días. b) Si el permiso es hasta por un (1) día será autorizado por el Administrador que tenga el solicitante a cargo. c) Si el permiso es por horas, será otorgado por el jefe directo del solicitante. En todo caso, de los permisos otorgados debe reposar el original en la hoja de vida del trabajador.

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

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

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (Numeral 6º artículo 57 CST).

**PARÁGRAFO. SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.,** concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero 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 parágrafo. El hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta

(30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).

## **CAPÍTULO VII**

### **SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 32º.-** Formas y libertad de estipulación:

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 33º.-** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Artículo 133 CST).

**ARTÍCULO 34º.-** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (Numeral 1º Artículo 138 CST).

**PARÁGRAFO:** En SERVICIOS Y CASINOS S.A.S., desde el inicio del contrato de trabajo, EL TRABAJADOR debe autorizar expresa y previamente a la empresa para que descuenta de su salario y/o liquidación de prestaciones laborales las sumas correspondientes a los daños y perjuicios causados a los materiales, implementos o maquinaria que le hayan sido entregados para la ejecución de las labores a su cargo cuando esos daños y perjuicios sean consecuencia del manejo inadecuado que de tales elementos por parte del TRABAJADOR, o de la omisión a las instrucciones y/o capacitaciones que EL EMPLEADOR le haya dado o que se encuentren contenidas en los Manuales que al inicio del contrato o durante la ejecución del mismo se le hayan entregado. Esta autorización para descuentos se extenderá además al valor de las reparaciones a que haya lugar.

Así mismo, EL TRABAJADOR autorizará expresa y previamente a **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.,** para que descuenta de su salario y/o liquidación de prestaciones las sumas correspondientes a faltantes o inconsistencia en los inventarios o dineros que con ocasión de sus labores se encuentren a su cargo.

Una vez establecido el valor total de las sumas de dinero a cargo del TRABAJADOR por cualquiera de los eventos antes descritos, EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR acordarán el número de descuentos periódicos que se harán a fin de cubrir los respectivos montos, así como el valor de cada uno de ellos, teniendo en cuenta el salario devengado por EL TRABAJADOR.

## PERIODOS

**ARTÍCULO 35º.-** El salario se pagará al trabajador directamente, o a través de la cuenta bancaria abierta para tal fin o a la persona que él autorice por escrito así:

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 CST).

## CAPÍTULO VIII

### **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**

**ARTÍCULO 36º.-** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 37º.-** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 38º.-** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 39º.-** Los trabajadores deberán someterse a todas las normas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, para la 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.

**PARÁGRAFO.—** De conformidad con el artículo 91 de la Ley 1295 de 1994, el incumplimiento por parte del trabajador de las normas de seguridad industrial, reglamentos y recomendaciones para prevención de riesgos que fueren adoptados en forma general o específica, o que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, con la observancia previa al debido proceso respetando el derecho de defensa.

**ARTÍCULO 40º.-** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la ARL.

**ARTÍCULO 41º.-** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará

inmediatamente al jefe inmediato respectivo, al empleador o quien haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del C.S.T. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 42º.-** En todo lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del C.S.T., a 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 y demás legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales.

## **CAPÍTULO IX**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 43º.-** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores;
- Respeto a sus compañeros de trabajo;
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el ordenmoral y disciplina general de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**;
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivosuperior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- Ser verídico en todo caso;
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar laslabores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- En caso de inasistencia al trabajo por razones de salud, debe el trabajador en todo caso justificarse con la incapacidad expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado; y si es del caso debe entregarse debidamente liquidada por la EPS o ARL.

## **CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 44º.-** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, es el siguiente: En orden descendente: El primer nivel es la Gerencia General, el segundo nivel los administradores y en tercer nivel los coordinadores, jefes de cocina o jefes del servicio.

**PARÁGRAFO. —** De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias alos trabajadores de la empresa, el Gerente General y los Administradores.

## **CAPÍTULO XI**

## OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR

### ARTÍCULO 45º.- Son obligaciones especiales de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores los elementos de protección adecuados para evitar accidentes y enfermedades profesionales en aras de garantizar razonablemente la seguridad y la salud de la población trabajadora.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.
- Expedir, a la expiración del contrato y sin costo para el trabajador que lo solicite, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor desarrollada y salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Además de las obligaciones especiales a cargo de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Será también obligación de su parte, afiliar al Sistema de Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses, la dotación exigida por la ley, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la empresa.

### ARTÍCULO 46º.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartala empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- Observar las medidas preventivas del programa de salud ocupacional y del plan de emergencias y observar con

- suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- No utilizar el celular en horas de trabajo, especialmente el personal de cocina, panadería, cafetería, meseros, cajeros con el ánimo de evitar accidentes de trabajo.
- Registrar en las oficinas de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, cualquier cambio de su domicilio y dirección dando aviso oportuno por medios idóneos.
- Las demás consagradas en el artículo 58 del CST.

**ARTÍCULO 47º.-** Se prohíbe a **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.:**

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
- Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la normatividad vigente. (Ley 1429/2010).
- Cuando el descuento por retención llega a comprometer el salario mínimo o la quinta (1/5) parte que excede a éste, no bastará la orden escrita previa suscrita por el trabajador, y solo podrá realizarse si media mandamiento judicial.
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
- El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
- Retener las pensiones ni las cesantías de sus trabajadores, salvo en los casos establecidos en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo, en tales casos deberá abstenerse de efectuar su pago hasta que la justicia lo decida habiendo hecho el depósito en la cuenta judicial.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**ARTÍCULO 48º.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de funcionario competente.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan

llevar los celadores o las autorizadas por la ley.

- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, o cuando medie incapacidad médica expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador. La incapacidad debe ser allegada en el menor tiempo posible.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- Terminar la correspondiente jornada laboral violando los horarios estipulados, sin que medie el respectivo permiso debidamente autorizado con antelación, salvo calamidad doméstica.
- No entregar oportunamente las herramientas, útiles de trabajo o asignaciones que se le delega sobre sus funciones.
- Recibir prendas de terceros o de los clientes.
- Suministrar información a terceros no autorizado.
- A la terminación del contrato cualquiera fuere su causa, al último día de labores debe hacer entrega al jefe inmediato de todos los elementos de oficina que tuviera a su cargo. Si se trata de un trabajador de manejo, debe hacer entrega de todas las responsabilidades que le hubieren otorgado en el cargo, a la persona que el empleador designe.
- Sustraer elementos de la empresa y/o los clientes para los cuales **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, presta sus servicios misionales, sin consentimiento o de manera voluntaria, que puedan conducir a tipificarlo como HURTO.
- Incurrir en cualquiera de las conductas descritas en la legislación penal, que pongan en riesgo la imagen, el buen nombre o que atenten contra **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, sus directivos o trabajadores.

## **CAPÍTULO XII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 49º.-** **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 50º.-** Las faltas del presente reglamento se clasificarán en leves y graves.

#### **FALTAS LEVES**

El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, un llamado de atención por el jefe directo del trabajador. Por segunda vez, un llamado de atención y consignación a la hoja de vida por escrito por el Administrador. Por Tercera vez, una multa que no puede exceder de la quinta (1/5) parte del salario de un día de trabajo y consignación a la hoja de vida. Por cuarta vez, suspensión de trabajo por tres (3) días y el descuento de la quinta (1/5) parte del salario de un día de trabajo. Art 113 CST.

La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y el descuento legal correspondiente según el artículo 112 del C.ST., por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y el descuento legal correspondiente. Art 113 CST.

La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses y los descuentos legales correspondientes según los artículos 112 y 113 C.S.T.

La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, prescinda del pago del salario

correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**PARÁGRAFO.** — En los eventos que la falta del trabajador solo dé lugar a una amonestación verbal, se dejará constancia de la misma, mediante firma del trabajador y su jefe inmediato, en el Formato F-GTH-01 "Registro de Amonestaciones Verbales" que implementa SERVICIOS Y CASINOS S.A.S. en cada uno de los puntos de servicio y en la sede administrativa, según corresponda.

#### **FALTAS GRAVES**

- El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante dos (2) o más días, sin excusa suficiente.
- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- Atentar en cualquier forma contra los bienes de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**
- Incurrir en cualquiera de las prohibiciones que contempla el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351 de 1965.
- Atentar contra la integridad física o moral de los directivos y trabajadores de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**
- Utilizar el celular en horas de trabajo, especialmente el personal de cocina, panadería, cafetería, meseros, cajeros con el ánimo de evitar accidentes de trabajo.
- Sustraer sin consentimiento (Hurto) materias primas o pertenencias o dinero u cualquier elemento propiedad de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, o de los clientes donde **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, presta sus servicios misionales.

Las anteriores faltas se consideran como causales de terminación del contrato justificadas unilateralmente por parte del empleador y se deberá hacer la liquidación de los salarios y prestaciones como la establece el C.S.T.

**PARÁGRAFO.** — A discrecionalidad **SERVICIOS Y CASINOS SAS**, y una vez adelantado el proceso disciplinario correspondiente, podrá tomar como sanción ejemplarizante el llamado de atención con copia a la hoja de vida y/o la suspensión del trabajo.

#### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 51º.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, deberá recepcionar al trabajador presuntamente inculcado, por escrito o verbalmente, la contestación de los descargos que debidamente se le hayan formulado. El empleador podrá delegar la investigación en un funcionario de igual o superior jerarquía a la del investigado. (Artículo 115 CST).

**PARÁGRAFO.** — Una vez conocidos por parte de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, los hechos que puedan generar una investigación disciplinaria, ésta debe iniciarse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a partir de la fecha de su conocimiento, formulando los respectivos cargos, notificándolos personalmente, de no ser posible se enviarán por correo a la última dirección que aparezca en la hoja de vida del trabajador.

Se le indicará en los cargos que dispone de cinco (5) días hábiles para que los responda y que con la contestación podrá aportar las pruebas que estén en su poder o solicitar la práctica de aquellas que considere conducentes, oportunas y que le sean favorables. En todo caso se dejará constancia por escrito de la decisión de exoneración de responsabilidad disciplinaria o de la aplicación de la correspondiente sanción. La decisión definitiva sobre los hechos investigados debe tomarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de los descargos. Dentro del término anterior deben adelantarse todas las diligencias probatorias que el caso amerite.

**ARTÍCULO 52º.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

## **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 53º.-** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en el área de operación de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, el cargo como autoridad en segunda instancia, en caso que el trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta por la autoridad en primera instancia. Esta reclamación deberá ser presentada por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y la segunda instancia revisará y justificadamente resolverá de fondo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

**ARTÍCULO 54º.-** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse o hacerse representar por abogado.

## **CAPÍTULO XIV**

### **MECANISMOS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN (Ley 1010 de 2006-Res. 734 de 2006)**

**ARTÍCULO 55º.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa con el ánimo de proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 56º.-** En desarrollo del propósito a que se refiere al artículo anterior, **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, ha previsto los siguientes mecanismos:

- Información a los trabajadores de la Empresa sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley y su reglamentación, particularmente en lo relacionado con conductas que puedan constituir acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- Abrir espacios para el diálogo y círculos de participación para la evolución periódica de la vida laboral, buscando promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**
- Diseño y ejecución de actividades con la participación de los trabajadores, para lograr:
- Establecer mediante el acuerdo conjunto, valores y hábitos que promuevan una armoniosa vida laboral.
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones internas que pudieren afectar el alcance de los valores y buenos hábitos de convivencia laboral.
- Analizar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral que puedan llegar a afectar la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 57º.-** Para los efectos relacionados en este capítulo, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señalados por la ley para este procedimiento:

**SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, conformará el “Comité de Convivencia Laboral”, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.** ejecutará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos y puntuales en los que se planteen situaciones que puedan tipificar conductas y circunstancias de acoso laboral.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener una vida laboral armoniosa en las situaciones presentadas, manteniendo la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en las actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, de manera especial aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**
- Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores del Trabajo en atención de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer de las medidas pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá por lo menos bimestralmente en la última semana de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre, noviembre segunda semana de diciembre, designado en su seno un coordinador ante quien se presentarán las solicitudes de evaluación de situaciones que puedan configurar acoso laboral para que se haga el análisis correspondiente, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad de trabajadores de **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**, para el mejoramiento de la vida laboral.
- Recibidas las solicitudes relacionadas en el numeral anterior, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construyendo con estas personas la recuperación de las buenas relaciones, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime convenientes, y llegado el caso, promoverá entre los involucrados, compromiso de convivencia.
- Si como resultado de la actuación del comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la División de Gestión Humana, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo a lo establecido por la ley y este reglamento.
- En todo caso, el procedimiento interno preventivo 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 en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 58º.-** **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.** debe publicar el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de su contenido en cartelera. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos.

## **CAPÍTULO XV**

### **VIGENCIAS**

**ARTÍCULO 59º.-** El presente reglamento entrará a regir en la fecha en que se promulgue y se publique la circular interna con la que se informe a cerca de la fijación del mismo en cartelera.

## **CAPÍTULO XVI**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 60º.-** Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

## **CAPÍTULO XVII**

### **CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 61º.-** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes y contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Alcance del presente documento, aplica para todos los servicios de alimentación que presente **SERVICIOS Y CASINOS S.A.S.**



**SERV & CASINOS SAS**  
Nít. 901.241.298 - 1  
Tel: 318 621 0705  
[www.serviciosycasinos.com](http://www.serviciosycasinos.com)

---

Juan Carlos Díaz Martínez  
Representante Legal