

REPUBLICA DE COLOMBIA  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCIÓN NUMERO (277) de 23 de diciembre de 1998

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE  
APELACION

La Directora Regional de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, en ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas por los Decretos 1741 de 1993 y 01 de enero 2 de 1984 y

CONSIDERANDO

Mediante Resolución número 000046 del 23 de enero de 1998, la División de Trabajo de esta Dirección Regional de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, aprobó la modificación total al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO S.A. hoy BANCOLOMBIA S.A.

Notificadas en debida forma las partes interesadas, e inconforme la organización sindical UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNEB" Seccional Medellín, mediante memorial obrante de folios 59 a 66, interpuso y sustentó los recursos de reposición como principal y el de apelación como subsidiario.

De folios 84 a 87, mediante el proveído número 000262 del 10 de julio de 1998, fue resuelto el recurso de reposición, por funcionario no competente para ello, razón por la cual, mediante el acto administrativo número 000296 del 19 de agosto de 1998, se revocó por vía directa y de oficio dicha providencia y por Resolución 0000297 del 19 de agosto de 1998, la Jefe de la División de Trabajo, funcionaria competente para ello, resolvió el recurso de reposición, modificando la Resolución 0000496 del 23 de enero de 1998, en el sentido de suprimir en el artículo 62 numeral 10 del Reglamento Interno de Trabajo, la expresión: "... o fuera de las instalaciones ..." por lo expuesto en la parte motiva de la providencia y concedió para ante este Despacho el recurso de apelación.

Asume esta Dirección el conocimiento de lo actuado, por ser la competente, de acuerdo al ordenamiento jurídico existente, para desatar el recurso de alzada, previo estudio y análisis de todo lo arrimado al expediente.

Frente a las objeciones formuladas por el impugnante en su memorial de folios 59 a 66, en sus numerales 1,2,3,4,5, 6, este Despacho comparte los planteamientos que al respecto consignó la funcionaria de primera instancia en el proveído número 000262 del 10 de julio de 1998, mediante el cual resolvió el recurso de reposición, por cuanto ninguno de estos numerales contiene violaciones a precepto legal o constitucional alguno y en consecuencia, sólo nos referiremos a la objeción formulada al numeral 10 del artículo 62 cuyo contenido es el siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores: ...10. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio del Banco, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad bancaria y la conducta de sus agentes."

No encontramos que le asista al a-quo razón alguna para formular la objeción al numeral de este artículo, toda vez que si nos trasladamos al contenido del numeral 3° literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que consagra las justas causas de terminación del contrato, tendríamos que admitir que el Legislador también extendió el ejercicio de la autoridad patronal por fuera del ámbito espacial y temporal de la empresa, por cuanto que está contemplando todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio ... (Subrayas del Despacho), como suficientes para terminar unilateralmente y por justa causa el contrato de trabajo; e igualmente en el numeral 2° del literal b) del mismo artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, consagra como justa causa para que el trabajador dé por terminado el contrato de trabajo, todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio ... (Subrayas del Despacho). Y lo que está haciendo la empresa en el artículo 65 (sic), numeral 10 del Reglamento Interno de Trabajo presentado para estudio y aprobación, es ni más ni menos que repetir en distinto lenguaje el contenido de estas normas y consignándolas como prohibiciones de los trabajadores. Por ello

hemos de aprobar integralmente el Reglamento Interno de Trabajo del BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO hoy BANCOLOMBIA S.A.

En razón y mérito de o anteriormente expuesto, este Despacho

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: APROBAR en todas sus partes la modificación total al Reglamento Interno de Trabajo de BANCOLOMBIA S.A. con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, por las razones expuestas en la parte considerativa.

ARTICULO SEGUNDO: DECLARAR agotada la vía gubernativa, advirtiendo a las partes que contra la presente decisión, sólo proceden las acciones ante lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: ORDENAR a la empresa efectuar la publicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto 617 de 1954 .

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR a las partes que la presente Resolución deroga los actos administrativos que con anterioridad se profirieron aprobatorios de Reglamentos Internos de Trabajo y que le sean contrarios.

ARTICULO QUINTO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín a los 23 de diciembre de 1998

(FDO.) MARIA NELLY MESA ATEHORTUA  
Directora Regional de Trabajo y Seguridad  
Social de Antioquia

(FDO.) FRANCY ELENA HOGUIN ESPINOSA  
Secretaria Ejecutiva Dirección

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
CAPITULO I**

PREAMBULO. EL presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por BANCOLOMBIA S.A., establecimiento bancario, con domicilio principal en Medellín (Antioquia) con sucursales establecidas en otras ciudades Colombianas, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el Banco como todos sus empleados. 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.

**CAPITULO II**

**CONDICIONES DE ADMISION**

ARTÍCULO 1. Quien aspire a tener un cargo en Bancolombia debe hacer la solicitud por escrito, en formulario que el Banco suministra, para que sea registrado como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b. 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 dieciocho (18) años.
- c. Declaración bajo la gravedad del juramento de no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario, y la manifestación del compromiso de cumplir con sus obligaciones de familia.

Una vez seleccionado, el aspirante deberá presentar:

- a. Examen preocupacional, practicado por los médicos en salud ocupacional determinados por el Banco.

b. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, con indicación del tiempo de servicio, las tareas o cargos desempeñados y el salario devengado.

C Registro civil de nacimiento, con lo cual se establece la edad.

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

ARTÍCULO 2. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios al Banco, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 3. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan 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 4. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener al menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 5. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de éstos, el Banco se ceñirá a lo prescrito por el Decreto No.2838 del 14 de diciembre de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un (1) trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 6. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en el Banco para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquél para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia.

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) 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 oficios 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 de ese oficio.

ARTÍCULO 8. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el Banco deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

#### **PERIODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 9. El Banco, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte del primero, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 10. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. 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 parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 12. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Banco, con consentimiento

expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

### **CAPITULO III**

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

ARTÍCULO 13. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del Banco.

### **CAPITULO IV**

#### **HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 14. La jornada ordinaria de trabajo de todas las dependencias del Banco es de 48 horas a la semana.

Las horas de entrada y de salida de los empleados del Banco son las que se expresan a continuación:

1. En la Dirección General:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m., a las 12:30 p. m.  
en la tarde, de las 1:30 p.m., a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de las 8:00 a.m., a las 11:30 a.m.  
En la tarde, de la 1:30 p.m., a las 6:00 p.m.

2. En las Gerencias o dependencias Regionales:

2.1. Región Bogotá:

De lunes a viernes:

De 7:30 a.m. a 6:00 p.m. Con 1 hora de descanso.

De lunes a sábado:

De 8:30 a.m. a 5:30 p.m. Con 1 hora de descanso.

2.2. Región Central:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m. a las 12:30 p.m.

En la tarde, de la 1:30 p.m. a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 8:00 a.m., a 11:30 a.m.

En la tarde, de 1:30 a.m., a 6:00 p.m.

2.3. Región Norte:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m. a las 12:30 p.m.

En la tarde, de la 1:30 p.m. a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 8:00 a.m., a 11:30 a.m.

En la tarde, de 1:30 a.m., a 6:00 p.m.

2.4. Región Occidental:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m. a las 12:30 p.m.

En la tarde, de la 1:30 p.m. a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 8:00 a.m., a 11:30 a.m.  
En la tarde, de 1:30 a.m., a 6:00 p.m.

3. En sucursales y oficinas de moneda Colombiana:

De lunes a viernes:

En la mañana, de 7:30 a.m., a 12:00 m.  
En la tarde, de 1:30 p.m., a 6:30 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 7:30 a.m., a 11:30 a.m.  
En la tarde, de 1:30 p.m., a 5:30 p.m.

4. En sucursales y oficinas de moneda extranjera:

De lunes a viernes:

De 7:30 a.m. a 6:00 p.m. Con 1 hora de descanso.

De lunes sábado:

De 8:30 a.m. a 5:30 p.m. Con 1 hora de descanso.

Jornadas continuas: En las distintas Regiones, sucursales y dependencias del Banco, existen o pueden existir jornadas continuas, con los siguientes horarios:

De lunes a viernes:

De 6:00 a.m a 4:30 p.m.  
De 7:00 a.m, a 5:30 p.m.  
De 1:30 p.m, a 12:00 p.m.  
De 2:00 p.m, a 12:30 p.m.  
De 3:30 p.m, a 2:00 a.m.  
De 7:30 p.m, a 6:00 a.m.

De 8:00 p.m, a 6:30 a.m.  
De 10:00 p.m., a 8:30 a.m.  
De 1:00 p.m., a 11:30 p.m.  
De 1:30 p.m, a 12:00 p.m.  
De 2:00 p.m, a 12:30 p.m.  
De 2:30 p.m, a 1:00 a.m.  
De 12:00 m, a 10:30 p.m.  
De 8:30 a.m, a 7:00 p.m.

Cada uno de estos horarios de trabajo incluyen un descanso de una hora.

De lunes a sábado:

De 6:00 a.m, a 3:00 p.m.  
De 7:00 a.m, a 4:00 p.m.  
De 1:30 p.m, a 10:30 p.m.  
De 2:00 p.m, a 11:00 p.m.  
De 3.30 p.m, a 12:30 p.m.  
De 7:30 p.m, a 4:30 a.m.  
De 8:00 p.m, a 5:00 a.m.  
De 10:00 p.m, a 7:00 a.m.  
De 1:00 p.m, a 10:00 p.m.  
De 1:30 p.m, a 10:30 p.m.  
De 2:00 p.m, a 11:00 p.m.  
De 2:30 p.m, a 11:30 p.m.  
De 12:00 m, a 9:00 p.m.  
De 8:30 a.m, a 5:30 p.m.

Cada uno de estos horarios de trabajo incluyen un descanso de una hora.

Jornadas parciales: En las distintas Regiones, sucursales y dependencias del Banco, existen o pueden existir jornadas inferiores a la máxima legal, con los siguientes horarios:

De 7:00 a.m, a 11:00 a.m.  
De 7:00 a.m, a 2:00 p.m.  
De 8:00 a.m, a 12 m.

De 8:30 a.m, a 12:30 p.m.  
De 8:30 a.m, a 1:00 p.m.  
De 9:00 a.m, a 1:00 p.m.  
De 9:00 a.m, a 2:00 p.m.  
De 10:00 a.m, a 2:00 p.m.  
De 11:00 a.m, a 3:00 p.m.  
De 11:00 a.m, a 4:00 p.m.  
De 11:00 a.m, a 6:00 p.m.  
De 11:30 a.m, a 5:00 p.m.  
De 12:00 m, a 2:00 p.m.  
De 12:00 m, a 4:30 p.m.  
De 12:30 p.m, a 5:00 p.m.  
De 12:30 p.m, a 6:30 p.m.  
De 1:30 p.m, a 6:30 p.m.  
De 1:30 p.m, a 7:30 p.m.  
De 2:00 p.m, a 6:00 p.m.  
De 3:15 p.m, a 9:30 p.m.  
De 4:00 p.m, a 8:00 p.m.  
De 4:00 p.m, a 9:00 p.m.  
De 4:30 p.m, a 9:00 p.m.

PARÁGRAFO 1: De acuerdo a lo establecido en el artículo 164 del C. S. de T., las cuarenta y ocho (48 ) horas de trabajo pueden repartirse de lunes a viernes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Ampliación que no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 2: El Banco dará cumplimiento a lo que en materia de días y horas de despacho bancario ordene la Superintendencia Bancaria o las autoridades que hagan sus veces.

ARTÍCULO 15. Mientras el Banco tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 16. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores 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.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

## **CAPITULO V**

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

ARTÍCULO 17. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 18. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 19. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.

ARTÍCULO 20. Tasas y Liquidación de Recargos

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTÍCULO 21. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 22. El Banco 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 19 de este Reglamento.

Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

## **CAPITULO VI**

### **DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

ARTÍCULO 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o. y, 6 de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1º y 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.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o.y 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.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 24. El Banco sólo estará obligado a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. Como remuneración del descanso dominical el trabajador recibirá el valor del salario de un día ordinario de trabajo, aún en el caso de que el domingo coincida con otro día de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 25. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, señalados en el Artículo 23 de este Reglamento, se liquidará en la misma forma que el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 26. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que se tenga derecho por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 27. El trabajador que labore habitualmente en el día de descanso obligatorio tiene derecho, además de la remuneración indicada en el Artículo anterior, a un descanso compensatorio remunerado. Si el trabajo en día de descanso obligatorio es excepcional, el trabajador tiene derecho al descanso compensatorio o a su retribución en dinero, además de la remuneración por su labor de acuerdo con el Artículo 26o.

ARTÍCULO 28. El descanso compensatorio se podrá dar en una de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana, o
- b. Si se trata de domingo o de día de descanso obligatorio, desde el medio día o a las trece horas de este día hasta las trece horas del lunes o del día siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 29. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 23 de este Reglamento, tiene una duración de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 30. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el Banco suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado 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 31. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Además de lo legal, los trabajadores del Banco (salvo aquellos cuya modalidad de remuneración sea la del régimen de salario integral), gozan de treinta (30) días calendario de vacaciones extralegales, por año cumplido de servicios, así: Quince (15) días calendario en tiempo o en dinero, a opción del trabajador, y quince (15) días calendario en dinero.

ARTÍCULO 32. La época de las vacaciones debe ser señalada por el Banco a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Banco debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 33. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 34. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero; pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un 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 35.

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

2. Las partes pueden convenir acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. 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 36. El Banco puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio; al trabajador que se retire antes, no se le exigirá que reintegre el valor recibido por dicho concepto.

ARTÍCULO 37. 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 38 El Banco 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.

En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado.

## **CAPITULO VII**

### **PERMISOS**

ARTÍCULO 39. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para ejercer el derecho de sufragio, por razón de

grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, se concederán a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, de acuerdo con lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y sujetos a las siguientes condiciones:

a. Que el aviso se dé con la debida anticipación al Jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que dicho aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquel en que haya ocurrido.

b. Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1o. del presente Artículo, no sea tal que perjudique la marcha de la respectiva dependencia, a juicio del correspondiente funcionario o representante del Banco.

c. Que salvo convención en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado al trabajador del pago siguiente, excepto cuando el Jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 40. Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica, no se hará descuento alguno, excepto cuando no se justifique el permiso solicitado, según concepto del médico que atienda la consulta.

## **CAPITULO VIII**

### **SALARIO**

#### **ARTÍCULO 41. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION**

1. El Banco 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, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en Convenciones Colectivas.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13o., 14o., 16o., 21o., y 340o. del Código Sustantivo del Trabajo y 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 mensuales, más el factor prestacional correspondiente al Banco, 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, en los términos de ley.

3. 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%).

4. 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 42. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 43. Los pagos se efectuarán así: Los jornales al vencimiento de cada semana, y los sueldos al vencimiento de cada década, o quincena, según el caso. El pago se hará mediante abono en cuenta corriente o de ahorros de cada empleado.

ARTÍCULO 44. Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en moneda de curso legal al

trabajador, directamente, en la forma indicada en el artículo anterior, o a la persona que él autorice por escrito.

De acuerdo a la ley, constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación, o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el Artículo 15o. de la Ley 50 de 1990.

El Banco conservara los documentos contables donde se detallan los conceptos pagados a cada trabajador.

ARTÍCULO 45. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes. El Banco garantiza el pago del salario mínimo legal o convencional, según las normas vigentes. A quienes por razones de orden legal o convencional sólo se exija una jornada inferior a la legal o reglamentaria, se les computará el salario mínimo en forma proporcional a la jornada laboral. Los aprendices se registrarán por las normas especiales vigentes.

## **CAPITULO IX SERVICIOS MÉDICOS**

ARTÍCULO 46. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la empresa así:

- 1) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.
- 2) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico del empleador o de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) y en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos que éstos ordenen.

ARTÍCULO 47. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico de la empresa, si lo hubiere o el de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o el de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), podrá seguir visitando al enfermo, para efectos de control e información.

ARTÍCULO 48. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior inmediato dentro del primer día de enfermedad, y éste hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la visita o exámenes previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita y examen médico.

ARTÍCULO 49. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) o Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), en donde aquellos se hallen inscritos.

#### **RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

ARTÍCULO 50. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar accidentes.

ARTÍCULO 51. 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 de la empresa si lo tuviere, o de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, dando aviso del mismo, en los términos establecidos en el

Decreto 1295 de 1994, a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).

ARTÍCULO 52 En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe de la dependencia respectivo o al Administrador de la empresa, o al empleado que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 53. De todo accidente se llevará registro, en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si lo hubiere, y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar.

## **CAPITULO X**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 54. Los empleados que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.

ARTÍCULO 55. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Banco.
- e. Ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las de sus compañeros.
- k. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por el Banco.
- l. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio del Banco; o que se lucren de servicios o beneficios que el Banco haya dispuesto para sus empleados.
- m. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos del Banco, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes del Banco.

n. Informar ante las autoridades del Banco, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas del Banco o a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la empresa o de terceros.

o. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal.

PARÁGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

## **CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO**

ARTÍCULO 56 El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en el Banco, es el siguiente:

En la Dirección General:

1. Junta Directiva
2. Presidente
3. Vicepresidente, Gerente Nacional, Auditor General
4. Gerente de División
5. Jefe de Departamento
6. Jefe de Sección, Analista Líder

En las Gerencias Regionales y Oficinas:

1. Junta Directiva
2. Presidente
3. Gerente Regional
4. Gerente de Zona
5. Gerente Administrativo, o Jefe de Departamento de Personal, Gerente Comercial, Gerente de Sucursal, Gerente de Cuenta y Jefe de Ventas Clientes Personales.
6. Subgerente de Operaciones, Secretario, Director de Agencia, Jefe de Cobranzas y Verificación.

Quienes desempeñen los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del Banco.

## **CAPÍTULO XII**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

ARTÍCULO 57. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que tenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 58. Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de 18 años. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicios para su salud física y moral.

Los menores de 18 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiente oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquiera otro tipo de actividad donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en trabajos que afecten su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

### **CAPITULO XIII**

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL BANCO Y LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 59. Son obligaciones especiales del Banco:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 39o. de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el 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 por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si, el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores, que ordena la ley.

10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

11. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 60. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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 imparta el Banco o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Banco, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente al Banco las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del Banco.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa, si lo hubiere, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas del Banco su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

9. Portar a la altura del pecho la escarapela establecida por el Banco para la identificación personal de sus empleados, en el lugar y horas de trabajo.

10. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios del Banco.

11. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que el Banco ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.

ARTÍCULO 61. Se prohíbe al Banco:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.

c. El Banco Popular, de acuerdo a 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.

d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° 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.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. 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.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le 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.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de cualquiera de las dependencias o establecimientos del Banco, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerirlas dentro de las instalaciones del Banco o durante la jornada de trabajo.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Banco, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el Banco en objetivos distintos del trabajo contratado.

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras

personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

10. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio del Banco, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad bancaria y la conducta de sus agentes.

11. Llevar fuera de las oficinas del Banco, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad del Banco, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.

12. Fijar o escribir avisos, carteles, pancartas de cualquier clase en lugar distinto a las carteleras existentes, tales como paredes, vitrales o ventanas de las dependencias o sucursales del Banco, sin autorización previa de la Institución.

13. Salir de las dependencias del Banco en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.

14. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios del Banco.

## **CAPITULO XIV**

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

ARTÍCULO 63. El Banco no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en la Convención Colectiva o Laudo Arbitral, en el Contrato de Trabajo, o en la Ley.

ARTÍCULO 64. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

a). El retardo en la entrada al trabajo o el retiro prematuro de él, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la empresa, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante suspensión hasta por dos (2) meses.

Es entendido además, que los retardos sin justa causa facultan a la empresa para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo.

b). La inasistencia al trabajo durante la jornada, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la empresa, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

c.). El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sanciona con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al empleado se le haya asignado.

PARÁGRAFO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que el Banco no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

ARTÍCULO 65. Antes de aplicar la sanción disciplinaria y una vez escuchado en descargos al trabajador, se comunicará la misma, considerándose aceptada la falta si en el término de quince(15) días no se han presentado descargos en forma verbal o escrita, personalmente o con la asesoría del sindicato al cual pertenece.

ARTÍCULO 66. Después de escuchado en descargos el trabajador, El Banco le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado, o la exoneración de ésta, dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de los descargos, disponiendo el empleado de tres (3) días para interponer el recurso de apelación para ante el inmediato superior de quien impuso la sanción disciplinaria, el cual debe resolver en el término de ocho (8) días.

## CAPITULO XV

### JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CALIFICADAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 67. Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

- a. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
- b. El no cumplimiento del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o contrato laboral.
- c. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo.
- d. No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco.
- e. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
- f. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo del Banco o de determinados empleados del mismo.
- g. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios del Banco, a fin de obtener de éstos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su

condición de empleado de la Institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.

h. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio o similares a las bancarias, también de carácter particular, con otros empleados del Banco o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.

i. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro empleado del Banco, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.

j. Otorgar crédito en cualquier línea, sin atribuciones para ello, o excediendo las facultades crediticias concedidas.

k. Descuadrarse en caja, cuando en ese evento el Banco sufra perjuicio de carácter económico grave, u omitir, aún por la primera vez, el aviso inmediato de tal hecho.

l. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros empleados que se conozcan en razón del oficio.

ll. Prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad o escritorios, a personal no autorizado o a terceros; prestar llaves de ingreso a las sucursales a terceros o a personal no autorizado, o permitir su ingreso en horas no hábiles.

m. Engañar al Banco para la obtención de préstamos o beneficios que otorga a los empleados, o hacer uso indebido o dar destinación diferente a los préstamos concedidos en consideración a su condición de trabajador.

## **CAPITULO XVI**

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

ARTÍCULO 68. El personal del Banco deberá presentar sus reclamos ante los superiores jerárquicos enumerados en el artículo 56 de este Reglamento. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos en el término de un (1) mes, atendiendo la naturaleza del reclamo y sus circunstancias.

ARTÍCULO 69. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo estiman conveniente.

## **CAPITULO XVII**

### **PRESTACIONES ADICIONALES**

ARTÍCULO 70. En Bancolombia existen las prestaciones adicionales contempladas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

## **PUBLICACION Y VIGENCIA**

ARTÍCULO 71. El presente Reglamento será publicado en la Dirección General del Banco en Medellín y en las Oficinas de todas y cada una de las Sucursales y Agencias que el Banco tenga establecidas en el país, dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la correspondiente Resolución aprobatoria. La publicación se hará en los lugares de trabajo, mediante la fijación en dos sitios diferentes de

cada lugar, de sendas copias en caracteres legibles. Con el Reglamento se fijará la Resolución aprobatoria.

ARTÍCULO 72. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior.

ARTÍCULO 73. Desde la fecha en que se inicie la vigencia de este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del que con anterioridad haya tenido el Banco.

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia  
Dirección Territorial de Antioquia  
Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social

#### AUTO

#### POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE ADICIÓN DEL CAPÍTULO SOBRE LA LEY DE ACOSO LABORAL A UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

LA INSPECTORA DE TRABAJO, en uso de las atribuciones legales conferidas por el Decreto 205 de 2003, la Resolución 0951 de abril de 2003, la Ley 1010 de 2006, la Resolución 734 del 15 de marzo de 2006, Nota Interna de este Ministerio del 26 de abril de 2006, Memorando emitido de la Coordinación del Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del 30 de junio de 2006, recibido en este Despacho el día 4 de julio del mismo año, y la funcionaria que le correspondió el estudio se encuentra en licencia; por lo que fue asignado el estudio a este Despacho el día 11 de septiembre de 2006 y,

#### CONSIDERANDO

Que mediante solicitud radicada con el número 972 del 24 de abril de 2006, el Representante legal de la Empresa denominada: BANCOLOMBIA S.A, solicitó a este Ministerio la aprobación de la

adición del capítulo sobre acoso laboral al Reglamento Interno de Trabajo que había sido aprobado mediante Resolución Número 274 del 20 de septiembre de 1994.

En virtud de que el legislador señaló en la ley 1010 del 23 de enero de 2006, llamada Ley del Acoso Laboral, en el artículo 9 numeral 1º, es deber de los empleadores de estipular en un capítulo adicional al reglamento aprobado los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento interno para solucionar dichos casos.

Que efectuado el estudio de la solicitud de adición se observa que con los mecanismos y procedimientos interno para dar solución a los conflictos que puedan surgir no se viola la Constitución o la ley, a más de que la empresa manifestó que le dio cumplimiento a la parte final del Parágrafo del Artículo Noveno de la Ley, publicando las medidas de prevención y corrección a los trabajadores de la empresa, por medio idóneo, en socialización este caso; se ordenará la adición de dicho capítulo al reglamento interno de trabajo.

Es de advertir que esta adición hace parte de los contratos individuales de trabajo que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro y con todos los trabajadores de la empresa y no puede ir en contravía de la convención, pactos y laudos, en consonancia con los artículos 106 y 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este despacho,

#### RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la ADICIÓN al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa denominada: BANCOLOMBIA S.A, con domicilio en el Municipio de Envigado, Departamento de Antioquia, en el sentido de insertar el capítulo sobre acoso laboral y sus mecanismos de prevención al Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante la Resolución Número 274 del 20 de septiembre de 1994.

ARTÍCULO SEGUNDO: Contra el presente auto no procede ningún recurso por disposición de la Nota Interna emanada de la Jefe de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, de

este Ministerio, de fecha 26 de abril de 2006, recibida en el Despacho el 4 de julio de 2006.

ARTÍCULO TERCERO: Dentro de los quince (15) días siguientes a la comunicación del presenta auto, deberá publicarse mediante fijación en dos lugares diferentes de donde se desarrolla la actividad laboral, Si hubiere dos (2) o más frentes de trabajo la publicación deberá hacerse en cada uno de ellos, LA ADICIÓN se publicará junto a la Resolución aprobatoria del reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNÍQUESE a las partes jurídicamente interesadas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Medellín, 17 de noviembre de 2006.

(FDO.) GLORIA CECILIA DUQUE GOMEZ  
Inspectora de Trabajo

(FDO.) CELMIRA TABARES RODAS  
Auxiliar Administrativo

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia  
Dirección Territorial de Antioquia  
Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social

AUTO

Medellín, 02 de febrero de 2007

POR MEDIO DEL CUAL SE ACLARA EL AUTO EXPEDIDO EL 17 DE NOVIEMBRE DE 2006 Y SE DEJA SIN EFECTOS EL AUTO DEL 23 DE ENERO DE 2007.

LA INSPECTORA DE TRABAJO, DEL GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, en uso de sus facultades legales y especialmente las conferidas por el Decreto 205 de 2003, 0951 de abril de 2003, la Ley 1010 de 2006, la resolución 734 del 15 de marzo de 2006,

CONSIDERANDO:

Al expedir el auto de fecha 17 de noviembre de 2006, en el cual se aprobó la Adición del Capítulo sobre acoso laboral al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **BANCOLOMBIA**, por error involuntario se colocó que el domicilio principal quedaba en el Municipio de Envigado, cuando lo correcto era el Municipio de Medellín.

Es menester dejar sin efectos el auto emitido el 23 de enero de 2007, el cual fue comunicado al apoderado de BANCOLOMBIA y a la organización sindical denominada "UNEB" por cuanto conduce a confusión.

En mérito de lo expuesto el despacho,

RESUELVE

1. Dejar sin efectos el auto emitido el 23 de enero de 2007, por lo expuesto en la parte motiva.
2. Aclarar el auto emitido el 17 de noviembre de 2006 en su artículo primero de la parte resolutive, en cuanto al domicilio principal de BANCOLOMBIA; se encuentra en la Ciudad de MEDELLÍN.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Medellín a los 02 días de febrero de 2007

(FDO.) GLORIA CECILIA DUQUE GOMEZ  
Inspectora de Trabajo

(FDO.) CELMIRA TABARES RODAS  
Auxiliar Administrativo

**ADICIÓN:**

**CAPITULO XVIII**

**“MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL”**

**Artículo 74. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y en aras de prevenir conductas tipificadas como acoso laboral, se implementarán en El Banco los siguientes mecanismos:

1. En los medios de comunicación internos se promoverá la construcción de ambientes laborales sanos, basados en el respeto a la dignidad humana y a los valores corporativos para evitar situaciones de acoso laboral.
2. El Banco brindará capacitación a sus empleados respecto de las conductas tipificadas como acoso laboral.
3. En los procedimientos de vinculación de nuevos empleados, El Banco informará sobre las conductas que legalmente se consideran acoso laboral, a fin de que los nuevos colaboradores se abstengan de incurrir en ellas.
4. En el evento que se realicen encuestas de clima laboral o de satisfacción en el trabajo, se incluirán preguntas relativas a la percepción sobre la existencia de conductas de acoso laboral.

**Artículo 75. PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL.**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006, se adopta el siguiente procedimiento interno para superar conductas de acoso laboral:

1. Créase el Comité de “Convivencia Laboral” que conocerá las quejas sobre acoso laboral y tramitará el procedimiento que se indica en este artículo.
2. Este Comité está conformado por: El Vicepresidente de Gestión Humana o la persona a quien este delegue, el Gerente de Gestión Humana de la Regional en la que se encuentre laborando el trabajador que eleva la queja o donde tenga su domicilio permanente, y un tercer integrante designado por los dos anteriores.
3. El Comité de Convivencia Laboral será coordinado por el Vicepresidente de Gestión Humana o la persona a quien este delegue, quien tendrá a su cargo la citación de los demás miembros del Comité en el momento que conozca la queja de un empleado por presunto acoso laboral.
4. Cualquier trabajador podrá, verbalmente o por escrito, presentar quejas por acoso laboral ante el Coordinador del Comité. Junto con la queja el trabajador aportará, en caso de tener en su poder, las pruebas de acoso laboral que pretenda hacer valer.
5. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, el Coordinador deberá citar a los demás miembros del Comité para que deliberen en un lapso no superior a diez (10) días hábiles contados a partir de la citación. Simultáneamente a la citación, el Coordinador deberá informar de la queja a la persona denunciada por presunto acoso laboral a fin de que éste presente ante el Comité sus consideraciones al respecto.
6. Una vez analizadas la queja por presunto acoso laboral, las explicaciones rendidas por la persona que figura como denunciada y

demás medios de prueba, el Comité dará en el menor tiempo posible las recomendaciones que considere necesarias para superar la situación, y si lo estima del caso, dispondrá que se adopten las medidas disciplinarias pertinentes.

7. De las reuniones se levantará un acta a la cual sólo tendrán acceso los miembros del Comité, el trabajador que presenta la queja por presunto acoso laboral y el trabajador contra quien va dirigida la misma.

Carrera 52 n° 50-20 Medellín.

24 de abril de 2006.



Jairo Burgos de la Espriella  
C.C. 79.332.327  
Vicepresidente de Gestión Humana