

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa Banco de la República, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C. entidad de creación constitucional, de naturaleza única y especial, cuyo régimen laboral está contenido principalmente en el Código Sustantivo del Trabajo. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores, quienes por la naturaleza especial de la entidad, no son trabajadores oficiales, ni empleados públicos.

### CAPITULO I REQUISITOS DE ADMISION

**Artículo 1.** Podrán aspirar a trabajar en el Banco de la República, las personas cuya capacitación, experiencia, competencias y antecedentes, se adecuen a los requisitos generales previstos en el presente reglamento y a las exigencias particulares del cargo que se ha de proveer. Dado que todos los trabajadores del Banco de la República desempeñan cargos de confianza, las personas que trabajen a su servicio deberán reunir condiciones que garanticen honestidad y excelente desempeño.

La persona que aspire a ingresar como trabajador al servicio del Banco, para ser registrada como aspirante deberá formular solicitud por escrito, utilizando el modelo que se le suministre para el efecto.

**Artículo 2.** Registrada y aceptada la solicitud, el aspirante que sea preseleccionado deberá someterse a los exámenes de aptitud y capacidad que le formule el Banco, y presentar la siguiente documentación:

- a) Cédula de ciudadanía y tres fotos recientes tamaño cédula.
- b) Registro civil de nacimiento y registro civil del matrimonio si es casado. Los aspirantes extranjeros deberán presentar los documentos requeridos por la ley.
- c) Certificado sobre antecedentes judiciales expedidos por las respectivas autoridades de policía.
- d) Declaración juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada.
- e) Certificado de estudios realizados.
- f) Certificados expedidos por empleadores anteriores con quienes trabajó, en los que se indique el tiempo de servicio, las funciones desempeñadas y el último salario devengado. El Banco podrá obtener referencias o certificaciones sobre la conducta del aspirante, del cargo que haya desempeñado o desempeñe o inquirir directamente los informes que considere necesarios. Si el aspirante no ha estado al servicio de empleador alguno, deberá presentar certificados expedidos por dos personas diferentes de familiares y empleados del Banco sobre su conducta y capacidad en general.
- g) Certificados del médico y del odontólogo del Banco ó autorizados por el mismo, en los que conste el estado de salud del aspirante y el concepto favorable del primero de los citados profesionales, para la admisión.

**Parágrafo.-** Las declaraciones hechas por el aspirante en la solicitud de empleo se considerarán recibidas bajo la presunción de buena fe y, por consiguiente, cualquier inexactitud en ellas, o cualquier falsificación en los certificados o documentos exigidos, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual.

**Artículo 3.** No obstante el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo anterior, el Banco se reserva la facultad de celebrar contrato de trabajo con el aspirante.

**Parágrafo.-** No podrán ingresar como trabajadores del Banco de la República, las personas cuyo cónyuge o compañero (a) permanente o sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad, sean funcionarios o trabajadores del Banco.

### CAPITULO II PERIODO DE PRUEBA PARA EL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 4.** Con el fin de apreciar las aptitudes del trabajador y para que éste conozca la conveniencia de las condiciones del trabajo que ha de prestar, el Banco podrá acordar con el aspirante un período de prueba que no excederá de dos (2) meses. Este período necesariamente deberá constar por escrito y en caso contrario, se entenderá que los servicios están sometidos a las normas generales que regulan el contrato de trabajo.

Si se pactare un período de prueba menor de dos (2) meses, las partes podrán prorrogarlo hasta completar dicho término. Durante el período de prueba, podrá darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por cualquiera de las partes, en cualquier tiempo sin previo aviso y sin que haya lugar a la indemnización por despido injusto. Durante el período de prueba, el trabajador disfrutará de todas las prestaciones sociales. Para los efectos legales, el contrato de trabajo una vez vencido el término de prueba, se entenderá iniciado desde que comenzó tal período.

**Parágrafo.-** En los contratos a término fijo inferior a un 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.

### **CAPITULO III TRABAJO ACCIDENTAL Y TRANSITORIO**

**Artículo 5.** Cuando el Banco de la República ocupe trabajadores en actividades diferentes a las normales o sea en funciones distintas a la naturaleza y fines de la Institución Bancaria, que no sean similares, conexas o complementarias de éstas y el tiempo de duración de tales labores o actividades no sea mayor de un mes, dichos trabajadores, para todos los efectos legales y contractuales se considerarán como trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, sin derecho a las prestaciones sociales de las que están excluidos expresamente por la ley y de las especiales o adicionales a las legalmente obligatorias establecidas o que se establezcan a favor de los trabajadores permanentes.

### **CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 6.** La jornada ordinaria de trabajo para todos los trabajadores del Banco de la República que no estén legalmente exceptuados de ella, será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) semanales.

Sin perjuicio de la jornada ordinaria acabada de indicar, los trabajadores de la Oficina Principal en la ciudad de Bogotá deben comenzar sus labores a más tardar a las 8:45 a.m., y la terminación de la jornada diaria será a las 5:30 p.m., de todos los días laborables, de lunes a viernes, sin que se compute dentro de esta jornada el tiempo de almuerzo que se fijará de acuerdo con las necesidades de cada oficina, con la finalidad de que las oficinas no permanezcan solas durante el respectivo período, el cual no podrá exceder de una hora.

En general, en las sucursales y demás oficinas la jornada ordinaria de trabajo es la comprendida entre las 7:45 a.m. y las 11:30 a.m. y entre la 1:45 p.m. y las 6:00 p.m.

**Artículo 7.** La jornada ordinaria de trabajo para aquellos trabajadores que desarrollen actividades discontinuas o de vigilancia, sin exceder de las horas diarias o semanales previstas en el artículo anterior, salvo las excepciones contempladas en los artículos siguientes, se desarrollará de lunes a sábado, de acuerdo con los turnos rotativos que se señalen. El trabajo en días de descanso legalmente obligatorio, su remuneración y el descanso compensatorio, se regulan en el capítulo VI.

**Artículo 8.** No están sujetos a ninguna jornada ordinaria de trabajo por estar exceptuados legalmente de ella, los trabajadores que desempeñan puestos de dirección, de confianza o de manejo. Los trabajadores comprendidos en el presente artículo no tienen derecho a cobrar horas extras o trabajo suplementario.

**Artículo 9.** Dentro de las jornadas previstas en los artículos anteriores y de acuerdo con los servicios internos de la Institución, el Banco tiene en la actualidad establecidos, para algunas dependencias, turnos que son atendidos por equipos de trabajadores y que podrán variarse de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Teniendo en cuenta las facultades legales que tiene el Banco como empleador y en atención a las necesidades del servicio, deberá entenderse que el horario de trabajo señalado para cada turno es el que corresponde a la jornada ordinaria.

**Artículo 10.** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) 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.

**Artículo 11.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 6o., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

**Artículo 12.** Cuando por fuerza mayor, caso fortuito o accidente se suspenda el trabajo por un tiempo no mayor de dos (2) horas y consecuentemente no pueda desarrollarse la jornada ordinaria dentro de los horarios establecidos, se cumplirá la labor en igual número de horas distintas a las de los horarios anteriores. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 6º. puede ser elevado por orden del Banco, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación del Banco; pero únicamente se permitirá el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del Banco sufra una perturbación grave, y los trabajadores estarán obligados a laborar el tiempo suplementario necesario.

**Artículo 13.** El Banco podrá acordar con sus trabajadores, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que le permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el 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.

Igualmente, el Banco podrá acordar con sus trabajadores que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas, e máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, 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 cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10p.m.

**Artículo 14.** Dada la naturaleza de las funciones del Banco y en un todo de acuerdo con las disposiciones legales, los horarios y jornadas establecidos podrán ser modificados por el Banco, total o parcialmente, para uno o varios trabajadores, en cualquier tiempo, teniendo en cuenta entre otros aspectos, el deber de cumplir con las horas de despacho que fije la Superintendencia Bancaria, sin que por ello el Banco esté obligado a prescindir de las jornadas ordinarias en límites que no excederán a las legales.

## **CAPITULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**Artículo 15.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede las jornadas ordinarias fijadas en el artículo 9o. del presente reglamento o el que se fija de acuerdo con las necesidades del servicio y en todo caso, aquél que exceda de las jornadas máximas legales, sin perjuicio de las excepciones contempladas en los artículos anteriores.

**Artículo 16.** Jornada ordinaria es la que se desarrolla entre las seis (6 a.m.) de la mañana y las diez (10 p.m.) de la noche. Jornada nocturna es la que se desarrolla entre las diez (10p.m.) de la noche y las seis (6 a.m.) de la mañana.

**Artículo 17.** El trabajo realizado durante la jornada nocturna, se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno o jornada ordinaria diurna.

El trabajo extra diurno o sea aquél que se ejecute fuera de la jornada ordinaria diurna, pero comprendido entre las 6 a.m. y las 10 p.m. se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno o jornada ordinaria diurna.

En todos los casos, el trabajo extra nocturno, o sea aquél que se ejecute entre las 10 p.m. y las 6 a.m. como prolongación de la jornada ordinaria diurna, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno o jornada ordinaria diurna.

Cada uno de los recargos antedichos, por trabajo nocturno o por trabajo extra diurno o nocturno, se produce de manera exclusiva o independiente, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

**Artículo 18.** Las labores que deban realizarse en horas extras o suplementarias deberán ser autorizadas, previamente en cada caso, por el funcionario competente del área correspondiente, bien sea en la oficina principal o en las sucursales o agencias.

La remuneración del trabajo extra o suplementario se liquidará junto con el salario del mes siguiente a aquél en el que se efectuaron las labores o en el mes subsiguiente a más tardar.

**Parágrafo.-** El Banco de la República solicitará autorización del Ministerio de Protección Social para exceder la jornada máxima legal en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, cuando las circunstancias lo justifiquen.

## **CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**Artículo 19.** Todos los trabajadores del Banco tendrán derecho al descanso dominical remunerado y a descansos remunerados en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, salvo reglamentación legal en contrario: primero (1o.) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1o.) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1o.) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre, veinticinco (25) de diciembre, y además, los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor y Corpus Christi y el día del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado de los días: seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1o.) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes, se trasladará al lunes siguiente de dichos días.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

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

La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

No obstante lo anterior, el Banco podrá acordar con sus trabajadores su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

El Banco se reserva el derecho de conceder o no, a todos o parte de sus trabajadores, descansos remunerados o no remunerados en otros días de fiesta. Si los concediere remunerados podrá exigir en cualquier tiempo su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo compensatorio pueda tomarse como trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el Banco, como ocurre generalmente con motivo de los balances semestrales y a veces con motivo de lo que generalmente se denomina “cierre bancario” en que esté autorizado por la Superintendencia Bancaria para tener cerrado el despacho para el público, conceda asueto o descanso de uno o varios días, se reserva el derecho de exigir, en cualquier tiempo, la compensación del descanso o asueto remunerado que haya concedido, con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo compensatorio pueda imputarse a trabajos suplementarios o de horas extras.

En los casos previstos en los dos incisos anteriores, el personal que por razón de sus funciones tenga que laborar en tales días, no tendrá derecho a descanso compensatorio ni a doble remuneración.

El descanso dominical y los descansos remunerados en los días de fiesta civil o religiosa, tendrán una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

**Artículo 20.** El Banco remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no faltan al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del Banco. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Los días de fiesta no interrumpirán la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**Artículo 21.** Los trabajadores a jornal deberán recibir como remuneración del descanso, el salario ordinario, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y el de los días en que voluntariamente el Banco, en desarrollo de lo previsto en el artículo 19 del presente reglamento, conceda descansos.

**Artículo 22.** El Banco permite laborar en días de descanso obligatorio solamente a aquellos trabajadores que desempeñen funciones no susceptibles de interrupción, como los ocupados en el ramo de vigilancia, áreas industriales y culturales. Ocasionalmente se permite dicho trabajo en caso de grave exigencia y en las sucursales y agencias cuando se desarrollen ferias o certámenes, en que se hace necesario tener abierto el despacho bancario.

**Artículo 23.** El trabajo en dominical o día de fiesta se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas prevista en el artículo 26 de la ley 789 de 2002.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en este artículo.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en este artículo.

El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente.
2. Desde el medio día o a las trece (1 p.m.) horas del domingo, hasta el medio día o a las trece (1 p.m.) horas del lunes.

## **CAPITULO VII VACACIONES REMUNERADAS**

**Artículo 24.** Sin perjuicio de lo establecido en la convención colectiva de trabajo y en el Régimen Salarial y Prestacional de los trabajadores excluidos del campo de aplicación de la convención colectiva, todos los trabajadores del Banco tendrán derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles y consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios. La época para el disfrute de las vacaciones será señalada por el Banco dentro del año siguiente a aquél en que se causen y se concederán oficiosamente o a petición del trabajador, reservándose el Banco el derecho de fijar con la debida anticipación los correspondientes turnos de vacaciones, a fin de no perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Las interrupciones justificadas, y previamente comunicadas al Banco, en el disfrute de las vacaciones del trabajador, no perjudican el derecho que éste tiene a reanudarlas hasta completar el número de días de descanso que le corresponde legal o reglamentariamente.

**Parágrafo.-** En casos especiales el Banco podrá anticipar el disfrute de las vacaciones, aunque el respectivo año de trabajo no se haya cumplido.

**Artículo 25.** Está prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, se exceptúan los siguientes casos:

- a) Cuando, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional, la industria o el Banco, el Ministerio de Protección Social autorice que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones pendientes.
- b) Cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, en cuyo caso la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de tres (3) meses.
- c) Cuando el trabajador tenga que prestar servicio militar obligatorio sin haber hecho uso de las vacaciones ya causadas y no disfrutadas.

Empero, no podrá efectuarse durante la vigencia del contrato de trabajo compensación alguna de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones, durante el año siguiente a aquél en que se hayan causado.

En todos los casos de compensación de las vacaciones en dinero, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**Artículo 26.** Las vacaciones sólo pueden ser acumuladas hasta por dos (2) años, previo acuerdo entre el Banco y el trabajador; pero cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, las vacaciones pueden acumularse hasta por cuatro (4) años.

En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones los que no son acumulables. Si el trabajador disfruta únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

Queda prohibida la acumulación de vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

**Artículo 27.** Cuando no exista obligación legal para proceder a la liquidación proporcional de vacaciones, podrá el Banco reconocer y pagar en dinero, por este mismo concepto, la proporción equivalente a los días o meses trabajados con posterioridad a la fecha del último período de servicios que dio derecho a las vacaciones, siempre que el contrato de trabajo termine por razón distinta a despido justo.

**Artículo 28.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. 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 concedan.

**Artículo 29.** El aviso o conocimiento que el Banco de al empleado sobre la fecha en que deba tomar sus vacaciones será prueba de que le han sido concedidas y la falta de revocatoria de dicho aviso, hará presumir que el trabajador disfrutó en su oportunidad de las vacaciones.

**Artículo 30.** El Banco llevará un registro de vacaciones en el cual anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, de iniciación de sus vacaciones, fecha de terminación y remuneración de las mismas.

## **CAPITULO VIII LICENCIAS O PERMISOS**

**Artículo 31.** Los permisos o licencias que conceda el Banco a sus trabajadores para ausentarse del trabajo serán de dos (2) clases: Permisos de orden legal y permisos voluntarios.

**Permisos o licencias de orden legal:** Los trabajadores tendrán derecho y el Banco estará obligado a conceder permisos temporales, cuya duración será fijada por el Banco según la necesidad, en los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio;
- b) Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización de acuerdo con lo estipulado convencionalmente, y

- e) Para asistir al entierro de un compañero de trabajo. En este último caso el número de los que se ausenten no podrá ser mayor de dos (2) trabajadores por Departamento.

**Permisos o licencias voluntarias:** El Banco podrá, sin que ello en ningún caso constituya un derecho a favor de los trabajadores ni una obligación del Banco, conceder permisos o licencias en casos especiales y hasta por el término que juzgue necesario en cada oportunidad.

**Parágrafo.-** El salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, en los casos previstos en los incisos anteriores, podrá o no pagarse a elección del Banco. Si lo pagare, podrá en cualquier tiempo exigir al trabajador su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo pueda estimarse como suplementario o extra.

Durante el término de los permisos o licencias voluntarias **no remuneradas**, el contrato de trabajo quedará suspendido, sin más obligaciones para el Banco que las que legalmente le corresponden por muerte o enfermedad del trabajador.

**Artículo 32.** Si no se compensan los permisos con trabajo igual a su término, el período de los mismos se descontará del cómputo de tiempo trabajado al liquidar vacaciones, cesantías, pensiones y primas legales o extralegales.

**Artículo 33.** Los permisos deberán solicitarse previamente por escrito, con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con la indicación del tiempo probable de duración.

En caso de calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias.

Es facultativo del Banco, dadas las razones que se le expongan o las informaciones que obtenga, acortar o prorrogar los permisos que haya concedido.

## **CAPITULO IX**

### **SALARIO MINIMO-SALARIO: LUGAR-DIA-HORAS DE PAGO-PERIODOS QUE LO REGULAN**

**Artículo 34.** El salario mínimo correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada será igual al determinado por el Gobierno Nacional o el fijado por Convención Colectiva.

**Artículo 35.** El Banco, respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en convención colectiva o fallo arbitral, declara expresamente que los salarios de sus trabajadores han sido fijados teniendo en cuenta el costo de vida, la capacidad económica de la empresa, las condiciones del mercado laboral, conocimiento requerido por el cargo, complejidad, responsabilidad y jerarquía interna de los cargos.

**Artículo 36.** La remuneración por el trabajo se estipulará por meses y se pagará mensualmente en forma anticipada dentro de los cuatro primeros días hábiles de cada mes, sin perjuicio del derecho que se reserva el Banco de establecer, en cualquier momento, una forma de pago diferente, dentro de los límites legales. El Banco declara que dentro de la remuneración mensual que pague a sus trabajadores quedan comprendidos los salarios por concepto de descansos remunerados en días domingos, de fiesta o compensatorios.

Los salarios que se causen por concepto de horas extras o por trabajos realizados en días domingos o de fiesta se pagarán junto con el salario ordinario del mes siguiente o a más tardar en el mes subsiguiente. La transferencia electrónica, consignación ó cobro del respectivo pago, constituye la declaración del trabajador de estar el Banco a paz y salvo para con él por este concepto.

**Artículo 37.** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 al Banco, que no podrá ser inferior al treinta (30%) por ciento de dicha cuantía. El veinticinco por ciento (25%) quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos señalados por la ley.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, los cuales se harán con base en el setenta por ciento (70%) del respectivo salario integral.

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

**Artículo 38.** De los salarios no podrán efectuarse descuentos sin previa autorización suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial debidamente comunicado. Quedan exceptuados de esta prohibición los descuentos por concepto de sanciones disciplinarias de acuerdo con la Ley; las cuotas sindicales, los descuentos para cooperativas, y demás autorizados por la ley.

**Parágrafo.-** La autorización del trabajador para efectuar descuentos de su salario puede ser general, de acuerdo con lo previsto en los formularios que deba diligenciar para hacer uso de los servicios y beneficios establecidos por el Banco, tales como auxilios educacionales, servicios médicos, préstamos, y en general, de todos aquéllos que impliquen entrega de dineros con destinación específica por parte del Banco para el trabajador y/o sus familiares.

**Artículo 39.** Los pagos se efectuarán dentro de los primeros cuatro (4) días hábiles de cada mes al trabajador, mediante transferencia electrónica o entidades financieras con las que el Banco suscriba el respectivo convenio para el efecto.

**Artículo 40.** Por la organización especial de la institución, los pagos por mensualidades anticipadas contemplados en el presente reglamento podrán modificarse en cualquier tiempo.

## **CAPITULO X SERVICIOS MÉDICOS**

**Artículo 41.** Para atender la salud de todos sus trabajadores y pensionados, lo mismo que para cubrir los riesgos legales correspondientes, el Banco da cumplimiento a lo establecido por la ley en materia de seguridad social.

**Artículo 42.** El Banco, además, tiene establecido un servicio médico complementario para atender la salud de todos sus trabajadores y familiares inscritos para el efecto, desde la práctica del examen médico de ingreso hasta el examen de retiro, todo de acuerdo con las normas convencionales y reglamentarias vigentes al momento de la prestación del servicio.

**Parágrafo.-** El Banco podrá atender la prestación de tales servicios previa celebración de convenios con las Empresas Promotoras de Salud (EPS) a las que se encuentren afiliados sus trabajadores.

**Artículo 43.** En todo suceso de accidente o enfermedad, por leve que sea, el trabajador afectado tendrá la obligación de dar inmediato aviso a sus superiores y presentarse al servicio médico del Banco o ante el facultativo que éste designe, o el dispensario más cercano de la empresa promotora de salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado. Si su estado de salud no se lo permite, su superior hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si está en capacidad para trabajar, o, en caso contrario, determine la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse el trabajador. Si el trabajador no diere aviso dentro del mismo día del accidente o la enfermedad y no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación. La renuencia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas exonera al Banco del otorgamiento del auxilio médico.

**Artículo 44.** En caso de accidente de trabajo, el Banco, inmediatamente después de su ocurrencia, llenará el formulario correspondiente con destino a la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) y a la Empresa Promotora de Salud (EPS), con los datos y declaraciones del accidentado si su estado lo permite o, de lo contrario, se hará una reconstrucción del caso, practicando una visita inmediata al sitio del accidente, antes de que cambien las circunstancias que lo produjeron, para obtener los datos que permitan analizar las causas físicas, mecánicas o humanas que lo ocasionaron a fin de poner en marcha las acciones correctivas necesarias.

En caso de que la gravedad de la lesión no le permita al trabajador dar el aviso respectivo, el jefe inmediato y sus compañeros de trabajo están obligados a hacerlo y tomarán las medidas conducentes a su traslado a un centro asistencial.

**Artículo 45.** El Banco no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima o por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios y remitirlo al centro asistencial más cercano. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**Artículo 46.** Subsidio por enfermedad. En caso de incapacidad temporal para trabajar, proveniente de enfermedad no profesional, el Banco podrá autorizar el reconocimiento y pago del salario ordinario completo durante el término legal de la incapacidad que fijen los médicos de la institución.

## **CAPITULO XI HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**Artículo 47.** El Banco suministrará a cada trabajador los elementos de protección que su labor requiera, y en caso de labores especiales dará todas las instrucciones tendientes a evitar cualquier accidente, quedando el trabajador obligado a atenderlas estrictamente. Todo lo relacionado con estos aspectos se encuentra establecido en el reglamento de higiene y seguridad debidamente aprobado por la autoridad competente.

**Artículo 48.** El personal femenino no puede emplearse en trabajo de pintura industrial que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier producto que contenga esos pigmentos, así como tampoco en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran esfuerzo, cuando se encuentren en estado de embarazo.

## **CAPITULO XII ORDEN JERARQUICO**

**Artículo 49.** La autoridad en el Banco de la República se ejercerá en el siguiente orden jerárquico: junta directiva, consejo de administración, gerente general, gerentes, subgerentes, directores de departamento y de unidad, subdirectores de departamento, jefes y subjefes de sección y coordinadores. En las sucursales, gerentes, subgerentes, jefes administrativos, jefes y subjefes de sección y coordinadores. En la Fábrica de Moneda, director, subdirectores, jefes y subjefes de sección y coordinadores. En las Agencias de Compra de Oro, directores.

## **CAPITULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES DEL BANCO Y DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 50.** Son obligaciones especiales del Banco para con sus trabajadores:

1. Poner a su disposición, salvo estipulaciones en contrario, los elementos adecuados para la realización de las labores;
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud;
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad;
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 religiosas, a sus ideas políticas y sentimientos;
6. Conceder los permisos o licencias de que trata el presente Reglamento, en la forma prevista para cada caso;
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se entenderá que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el médico del Banco para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente;
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de regreso, si para prestar sus servicios 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 Banco le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos razonables que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de la esposa(o) o compañera(o) permanente, y familiares que convivan y dependan económicamente de él, y
9. Cumplir el Reglamento y velar por el mantenimiento del orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**Artículo 51.** Son obligaciones especiales de los trabajadores con el Banco:

1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones convenidas;
2. Ejecutar personalmente, con honradez, buena voluntad y laboriosidad el trabajo que se le asigne; obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas respecto a su trabajo;
3. Guardar escrupulosa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de sus funciones, siempre que no se trate de violación de disposiciones legales;
4. Conservar, dar el uso ordenado de acuerdo con las reglamentaciones respectivas y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, las máquinas, elementos y enseres que reciba para la ejecución del trabajo;
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes que fueren del caso, por conducto de su respectivo superior o superiores, de manera fundada, comedida y respetuosa;
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros;
7. Dar aviso inmediato a su respectivo superior o superiores de todo hecho que pueda causar daño o perjuicio a los intereses del Banco;
8. Prestar decidida colaboración en caso de riesgo inminente o grave situación que afecte o amenace las personas o los bienes del Banco;
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del Banco o por las autoridades del ramo;
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



11. Los trabajadores del Banco deberán dar aviso en forma inmediata a su superior o superiores de los accidentes de trabajo y de las incapacidades que se les presenten; quienes tengan personas a cargo, tienen la obligación de informar no solo las de ellos mismos sino también las de los trabajadores a su cargo;

12. Dar a los dineros recibidos del Banco, tales como auxilios educacionales, médicos, anticipos de viáticos, préstamos de cualquier clase, entre otros, la destinación para la cual fueron otorgados;

13. Los trabajadores del Banco están obligados a observar y preservar la reserva o secreto bancario. En consecuencia, no podrán revelar los asuntos cuya comunicación o divulgación pudiere resultar inconveniente para los intereses de la economía nacional u ocasionar perjuicios injustificados al Banco o a las personas jurídicas o naturales con las cuales éste tuviere relaciones; y

14. Los trabajadores del Banco deberán observar buena conducta, tanto pública como privada; guardar respeto a sus compañeros, y respeto y subordinación a sus superiores, cooperando en el orden moral y disciplinario del Banco; atender con la debida oportunidad y cortesía a todas las personas con quienes deban comunicarse por razón de sus funciones.

#### **CAPITULO XIV**

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

**Artículo 52.** 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 legalmente autorizados en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones pertinentes;

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el Banco;

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a 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 del sufragio;

6. Hacer, autorizar y 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 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;

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

**Artículo 53.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del Banco los útiles y elementos de trabajo, sin el respectivo permiso;

2. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez o con los efectos secundarios que produce tal estado, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o con los efectos secundarios que ellas producen;

3. Usar en el sitio de trabajo sustancias alcohólicas o prohibidas, que produzcan dependencia física o psíquica;

4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes;

5. Faltar al trabajo o retirarse o salir del sitio de trabajo durante la jornada de trabajo, sin justa causa o sin autorización previa de sus respectivos superiores;

6. 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;

7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo o dentro del Banco;

8. Coartar la libertad para trabajar, o para afiliarse o no a cualquier asociación permitida bajo la ley o permanecer o retirarse de ella;

9. Usar los elementos de trabajo en menesteres diferentes de sus labores propias del cargo o autorizados por el Banco;

10. Servir como codeudor o fiador, excepción hecha de operaciones que se realicen con las Cajas de Compensación Familiar y préstamos de calamidad doméstica otorgados por el Banco;
11. Participar en política de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 127 de la Constitución Política y sus normas reglamentarias.
12. Efectuar préstamos de dinero a interés, a los empleados del Banco;
13. Tratar de imponer a los demás trabajadores obligación alguna de carácter religioso, político o electoral o dificultar o impedir en cualquier forma el ejercicio libre del derecho del sufragio;
14. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina del Banco o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.
15. Dar a los dineros recibidos del Banco, tales como auxilios educacionales, médicos, anticipos de viáticos, préstamos de cualquier clase, entre otros, una destinación diferente para la cual fueron otorgados.
16. Los trabajadores del Banco se obligan a prestar sus servicios exclusivamente a éste; por tanto, no podrán comprometerse fuera de él, en actividades que puedan en alguna forma interferir el tiempo fijado para su labor, como tampoco en labores de igual naturaleza, que directa o indirectamente traten o se relacionen con las funciones del Banco. Se exceptúan las actividades docentes que con autorización previa del Banco y dentro del límite de tiempo establecido, adelanten o puedan adelantar los trabajadores.

## **CAPITULO XV REGIMEN DISCIPLINARIO INTERNO**

**Artículo 54.** Los procesos disciplinarios, la naturaleza de las faltas y las sanciones que se deriven como consecuencia de aquéllos, estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 734 de 2002, y las normas que la adicionen o modifiquen.

**Artículo 55.** Las competencias, para efectos del cumplimiento de la función disciplinaria dentro del Banco de la República, respecto de las faltas cometidas por los trabajadores de las diferentes dependencias, serán las establecidas en la Resolución Interna No 4 del 12 de septiembre de 2003, expedida por la Junta Directiva del Banco de la República, y aquéllas que la modifiquen, reformen o complementen.

**Parágrafo.-** Están excluidos del presente régimen, los Miembros de la Junta Directiva y los empleados de la Auditoria del Banco de la República.

## **CAPITULO XVI PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS**

Las prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, se encuentran contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo, en el Régimen de Prestaciones Sociales Extralegales para Trabajadores Excluidos de Convención Colectiva y en las siguientes disposiciones:

**Artículo 56.** El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad requerida por las disposiciones legales que hacen parte del Sistema General de Pensiones, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicios, de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>PORCENTAJE DE SALARIO</b>
20	75
21	76
22	77
23	78
24	79
25	80
26	81
27	82
28	83
29	84
30 o más	85

El salario base de liquidación de la pensión será el establecido en la ley.

—El límite máximo de la cuantía de la pensión será el señalado por la ley.

**Artículo 57.** La pensión consagrada en el presente Reglamento de Trabajo, tal como se ha venido considerando por las partes, es incompatible con la que pudiera reconocer el ISS o un fondo privado de pensiones, teniendo en cuenta que el Banco ha cotizado por estos riesgos. En consecuencia, en caso de que sea reconocida una pensión por alguna de estas entidades, el Banco quedará obligado a pagar únicamente el mayor valor, si lo hubiera, entre la pensión que venía reconociendo y la reconocida por el ISS o un fondo privado de pensiones.

**Artículo 58. Seguro de vida.** El Banco reconocerá a favor de los beneficiarios de los trabajadores que fallezcan al servicio del Banco, un seguro de vida equivalente al valor de veinticuatro (24) salarios, liquidados con base en la remuneración que tuviera el trabajador al momento de producirse el deceso.

Los beneficiarios de los pensionados del Banco tendrán derecho a un seguro de vida equivalente a doce (12) meses de pensión.

Para efectos del seguro de vida, son beneficiarios de un trabajador o pensionado la (el) esposa(o) o compañera(o) permanente y los hijos; a falta de estos, los padres que dependan económicamente del trabajador o pensionado fallecidos; a falta de éstos, los hermanos que dependan económicamente del trabajador o pensionado fallecidos.

**Artículo 59. Seguro colectivo por muerte en accidente:** Adicionalmente, el Banco ampara a todos sus trabajadores y pensionados por medio de un seguro colectivo en caso de muerte por cualquier clase de accidente, sea durante el trabajo, vacaciones u horas libres, ocurrido bien dentro del territorio nacional o en el extranjero, excepción hecha del suicidio y no ampara la muerte accidental provocada voluntariamente por los beneficiarios del asegurado.

La cuantía de este seguro asciende al equivalente de 24 salarios o mesadas pensionales, liquidados con base en la remuneración que tenga el trabajador o pensionado en el momento de producirse el deceso y con las mismas limitaciones establecidas en el artículo anterior.

**Artículo 60.** El pago de los seguros de vida de que tratan los artículos 58 y 59 del presente reglamento, se hará previo descuento de las sumas adeudadas por el trabajador o pensionado al Banco por concepto de servicios médicos, préstamo educacional, mesada pensional anticipada y aportes a la seguridad social.

**Artículo 61.** No obstante, el Banco podrá pagar los seguros contemplados en los artículos anteriores en forma anticipada directamente al pensionado o trabajador, cuando éste sufra una incapacidad total y permanente o una desmembración, que deberán ser certificadas por el médico que designe el Banco y/o la aseguradora. En caso de pago anticipado, no habrá lugar al pago de los seguros de que tratan los artículos 58 y 59 del presente reglamento, todo de acuerdo con lo establecido en la póliza respectiva.

**Artículo 62.** De conformidad con el artículo 36 literales a) y d) de la Ley 31 de 1992 y artículo 41 literales a), c) y g) del Decreto 2520 de 1993, la interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente capítulo, sobre prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias y las que en el futuro se llegaren a establecer corresponden al Consejo de Administración del Banco y sus disposiciones al respecto serán obligatorias para todos sus trabajadores.

El Consejo de Administración del Banco, conforme a sus facultades y al tenor de las disposiciones legales citadas en el inciso anterior, se reserva el derecho de modificar, sustituir o derogar las disposiciones sobre prestaciones y servicios adicionales a los legalmente obligatorios.

## **CAPITULO XVII TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA**

**Artículo 63.** La terminación unilateral de los contratos por las causales previstas en el artículo 7º. del decreto 2351 de 1965 o norma que llegue a modificarla, reformarla o complementarla, será ordenada por el Gerente General, o por quien tenga la representación legal del Banco para asuntos laborales.

**Artículo 64.** Se califican como faltas graves imputables al trabajador, para los efectos del numeral 6º. Del literal A) del artículo 7º. del decreto 2351 de 1965, o norma que llegue a sustituirlo, modificarlo o complementarlo, las siguientes:

1. Cualquier irrespeto en que incurra el trabajador durante sus labores, contra uno cualquiera de los trabajadores del Banco, sea de superior, de igual o de inferior categoría, o contra personas extrañas a la entidad;
2. Cualquier acto de indelicadeza, bien sea cometido en ejercicio de sus funciones o en sus relaciones sociales de ciudadano;
3. Cualquier ocultamiento de actos o de hechos que directa o indirectamente causen o puedan causar perjuicio al Banco;
4. Cualquier falta grave contra la moral o las buenas costumbres;
5. No presentarse en el día, hora y sitio de trabajo habitual, o al vencimiento del período de vacaciones, licencia o permiso, salvo fuerza mayor o caso fortuito;
6. Cualquier extralimitación del trabajador en el ejercicio de sus funciones;

7. Cualquier inexactitud grave a juicio del Banco en las respuestas al formulario de solicitud de empleo, en los documentos presentados para el ingreso o en el examen médico de ingreso, o en todo documento, solicitud o información que el trabajador presente al Banco para pedir o demandar cualquier derecho o beneficio legal o extralegal durante la relación laboral;

8. Todo acto del trabajador en las instalaciones del Banco que perturbe el trabajo o la atención en el mismo, como lanzar arengas, pronunciar discursos o realizar mítines, entre otros;

9. Toda falta de honradez en que incurra el trabajador.

**Artículo 65.** Los empleados encargados de la protección y vigilancia, por sus especiales funciones relacionadas con la seguridad del Banco, estarán sujetos a las siguientes prescripciones, cuyo incumplimiento, además de las previstas en el artículo anterior, constituye falta grave para todos los efectos del numeral 6°. del literal A) del artículo 7°. del decreto 2351 de 1965:

a) La vigilancia se hará en forma muy escrupulosa y diligente de acuerdo con los turnos establecidos o que se establezcan, y según las prescripciones contenidas en el Manual de Protección y Seguridad del Banco, en el Manual de Uniformes y demás órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores;

b) Diligenciarán los registros especiales en donde debe quedar constancia de la hora en que se entreguen y reciban los turnos, la entrega y recibo de las armas y demás elementos para la prestación del servicio; además, deberán informar cualquier irregularidad o circunstancia particular o anómala que observe o se presente en el momento de recibir el respectivo turno o durante el desarrollo del mismo;

c) Las armas deberán conservarse en perfecto estado de aseo y funcionamiento, portarse o tenerse en lugar seguro, haciéndose responsable el trabajador de la misma y de cualquier accidente que ocurra por descuido o negligencia de su parte;

d) Deben realizar las rondas y cumplir con las rutinas asignadas de acuerdo con todos los sistemas de control establecidos por el Banco;

e) Cumplir rigurosamente los horarios establecidos y llegar con estricta puntualidad para recibir el turno que le corresponda.

En caso de que el trabajador no pudiera por alguna razón recibir el turno asignado, tanto éste como el que lo entrega deberán dar aviso inmediato al respectivo superior, con la suficiente anticipación, a fin de que éste disponga el reemplazo. Ningún trabajador podrá retirarse de su sitio de trabajo, ni cambiar de turno ni dejar reemplazo, sin la previa autorización escrita del jefe responsable de los servicios; esta autorización debe registrarse por escrito en las minutas o en documento especial.

f) Permanecer despierto y vigilante durante la prestación del turno sin ocuparse en actividades diferentes de las funciones propias de su trabajo, debiendo vigilar y estar alerta para garantizar la seguridad del Banco.

## **CAPITULO XVIII DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 66.** De conformidad con lo enunciado en el preámbulo del presente Reglamento, el mismo sólo es aplicable a los trabajadores del Banco.

**Artículo 67.** Una vez aprobado el presente Reglamento por el Ministerio de Protección Social, será publicado dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la Resolución aprobatoria del mismo, e impreso en folletos y repartido a cada trabajador.

La resolución aprobatoria del reglamento será insertada en la publicación aludida.

El recibo firmado por cada trabajador con motivo de la entrega del reglamento será prueba suficiente de que éste fue publicado.

**Artículo 68.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el anterior artículo, para la Oficina Principal de Bogotá y las Sucursales del Banco de la República, y sustituye en su integridad, cualquier otro que antes de esta fecha haya tenido el Banco.

**LUIS FERNANDO RESTREPO VALENCIA**  
Subgerente Administrativo

**MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA  
GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**AUTO**

**EL DIA VEINTINUEVE (29) DEL MES DE DICIEMBRE DE DOS MIL TRES (2.003)**

**En la fecha queda debidamente EJECUTORIADA la resolución No 03228 de fecha 24 de NOVIEMBRE de 2.003, por medio de la cual se decide una petición de la empresa denominada: BANCO DE LA REPUBLICA., Según radicado No. 20226 de 7 de OCTUBRE de 2.002, por cuanto se dio el trámite correspondiente.**

**Por lo anterior, ordénese el archivo del expediente.**

**CUMPLASE**

*Rosa Salas Gonzalez*  
**ROSA SALAS GONZALEZ.**  
**SECRETARIA GRUPO DE TRABAJO**

**MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**

RESOLUCIÓN NÚMERO: **03228** DE: **24 NOV. 2003**

*"Por la cual se decide una petición"*

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas en el Decreto 205 de febrero 3 de 2003, artículos 29, 30 de la resolución 00951 de abril 28 de 2003, proferidas por este Ministerio

**C O N S I D E R A N D O:**

Que **LUIS FERNANDO RESTREPO VALENCIA**, en su condición de representante legal y/o apoderado legal de la empresa denominada **BANCO DE LA REPUBLICA**, con domicilio principal **BOGOTÁ**, departamento de Cundinamarca, mediante oficio radicado bajo el número 20226 de octubre 7 de 2002, solicitó a este Grupo la aprobación de su reglamento interno de trabajo.

Efectuado el estudio del citado proyecto se concluyó que reúne los requisitos exigidos por el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Compete a este Grupo pronunciarse sobre dicha solicitud de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 116 del C.S.T., en concordancia con la resolución número 4437 de 1981, proferida por este Ministerio, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO:** Aprobar el reglamento interno de trabajo de la empresa denominada **BANCO DE LA REPUBLICA**, domicilio en Bogotá, Departamento de CUNDINAMARCA.

**ARTICULO SEGUNDO:** Informar que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firmeza del presente acto administrativo deberá publicarse el reglamento interno de trabajo aquí aprobado, mediante fijación en dos (2) sitios visibles y distintos de la empresa y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, en forma conjunta con esta providencia.

13228

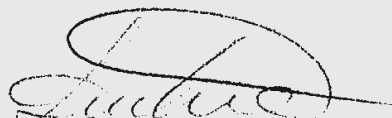
" Por la cual se decide una Petición "

24 NOV. 2003

*ARTICULO TERCERO: Las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo no producirán ningún efecto en todo aquello en que contrarian o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, tanto arbitral y/o contrato de trabajo vigente.*

*ARTICULO CUARTO: Contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación ante el Director Territorial de Cundinamarca, interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del presente proveído.*

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



LUZ MARINA ROJAS OLIVEROS

Coordinadora Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

  
VICKY

vicky



De conformidad y para los efectos del artículo 67 del “Reglamento Interno de Trabajo”, del Banco de la República, aprobado por el Ministerio de la Protección Social por resolución numero 03228 del 24 de noviembre de 2003, declaro que he recibido, debidamente impreso, un ejemplar del citado reglamento, con sus modificaciones.

**Fecha**

Firma

\_\_\_\_\_  
NOMBRE  
C.C. \_\_\_\_\_



## **ADICIÓN AL REGLAMENTO DE TRABAJO MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**Artículo 1.** Los mecanismos de prevención de acoso laboral previstos por el Banco constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía de quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en el Banco la protección de la intimidad, de la honra, de la salud mental y de la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 2.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el Banco de la República ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 y las normas que la regulan, que incluye campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior del Banco.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Interiorizar los valores institucionales con el fin de promover una identidad corporativa que permita a sus integrantes actuar de forma coherente, armoniosa, permitiendo así una vida laboral convivente.
  - b) Crear hábitos que permitan promover e inculcar la conservación de un ambiente sano y una convivencia pacífica.
  - c) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiera lugar relacionadas con situaciones laborales que pudieran afectar el cumplimiento de los valores corporativos y los hábitos inculcados; y
  - d) Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el Banco, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera el Banco para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Artículo 3.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas que puedan configurar acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, que garantiza la confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria del mismo, señaladas por la ley:

1. El Banco tendrá un Comité Bipartito, denominado “Comité de Convivencia Laboral” integrado por cuatro (4) personas así: dos (2) representantes del Banco y dos (2) representantes de sus trabajadores.

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a) Evaluar el clima laboral del Banco en relación con el ambiente de trabajo y la armonía en las relaciones laborales, y formular a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiera lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones pertinentes en las situaciones presentadas para reconstruir, renovar y mantener relaciones de trabajo cordiales y un buen clima laboral, observando el principio de la confidencialidad.
- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones que puedan originar acoso laboral.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formulen las autoridades que tienen competencia para conocer de estos casos, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité estará encargado de recibir y dar trámite de las solicitudes de evaluación de situaciones que podrían configurar acoso laboral, así como de recibir las sugerencias que a través del comité realicen los empleados del Banco de la República, para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando a las personas involucradas, si a ello hubiera lugar; construirá con tales personas la recuperación de unas relaciones laborales sanas, formulará las recomendaciones que estime necesarias y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. El comité, de considerarlo pertinente, podrá dar traslado de los hechos conocidos a la Unidad de Control Interno Disciplinario, para lo de su competencia.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la ley 1010 de 2006 para el efecto.



**REPUBLICA DE COLOMBIA  
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL  
DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA Y CUNDINAMARCA**

**AUTO: 2740**

**“Por medio del cual se ordena insertar un Capítulo al Reglamento de Trabajo de la Empresa BANCO DE LA REPUBLICA**

En Bogotá a los veintidos (22) días de diciembre de 2006

Que mediante escrito radicado mediante No. 514175 de fecha 21 de abril de 2006, el representante legal y/o apoderado de la empresa **BANCO DE LA REPUBLICA**, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, Departamento de Cundinamarca, solicitó a este Grupo la revisión de texto del capítulo adendo al Reglamento de Trabajo.

Que la empresa **BANCO DE LA REPUBLICA**, allegó original y dos (2) copias del capítulo a adicionar al Reglamento de Trabajo, fotocopia de la Resolución número 3228 de 24 de noviembre de 2003, por medio de la cual se aprobó el Reglamento de trabajo, certificación de existencia y representación legal, copia de los requerimientos previstos en la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

Que una vez realizado el estudio de la documentación aportada se encontró que el mismo se ajusta a los parámetros establecidos en la ley 1010 de enero 23 de 2006 y la Resolución No. 734 de 2006, incluyendo lo relativo al deber de escuchar a los trabajadores.

Que compete a este grupo pronunciarse sobre dicha solicitud, en mérito de lo expuesto,

**DECIDE:**

**PRIMERO: ORDENAR LA INSERCIÓN** en el Reglamento de Trabajo de la empresa denominada **BANCO DE LA REPUBLICA**, con domicilio en Bogotá, Departamento de Cundinamarca, del CAPITULO ADICION, que adapta el mismo a la ley 1010 de enero 23 de 2006.

**SEGUNDO: ADVERTIR** a la empresa **BANCO DE LA REPUBLICA**, que continúan vigentes las demás disposiciones contempladas en el Reglamento de Trabajo aprobado por la resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003.

**TERCERO: ANEXAR** el CAPITULO ADICION al Reglamento de Trabajo aprobado mediante la resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003.

**CUARTO:** Informar que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ejecutoria del presente Acto Administrativo, deberá publicarse, anexo al Reglamento de Trabajo, el capítulo de que trata el artículo primero del presente proveído, mediante fijación en dos (2) sitios visibles de la empresa y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, en forma conjunta con esta providencia.

Transcurridos ocho (8) días después de la publicación entrará a regir el capítulo que por el presente acto se ordena la inserción.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**



**MARTHA LUCIA CASTAÑO DE GONZALEZ**  
Coordinadora Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

 **Yolanda Hernández / Pablo E. Romero C.**



**REPUBLICA DE COLOMBIA**

**MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL**

**DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMACA**  
**GRUPO DE EMPLEO, TRABAJO Y S.S.**

Hoy **21 FEB 2007** a las **10:30 a.m.**

Notifiqué personalmente del contenido de la

Resolución No. **2740** de fecha **22-02-06**

Al señor **Alcides**

**Rosa Boellshi**

En su condición de: **Apoderado**

EL NOTIFICADO

SECRETARÍA



**Francisco B**  
**F.P. 110.160**