



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CORPORACIÓN PARQUE NACIONAL DEL CHICAMOCHA

Bucaramanga/Santander.
Septiembre 10 de 2015



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

GENERALIDADES

1. OBJETIVO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO-RIT

El presente reglamento contiene las disposiciones internas que regulan las relaciones laborales entre la Corporación y el personal, estableciendo sus deberes, derechos y obligaciones.

El presente Reglamento Interno de Trabajo-RIT podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del Reglamento Interno de Trabajo serán puestas en conocimiento de los empleados. Los casos no contemplados en el presente Reglamento se registrarán por las disposiciones que en cada caso dicte la Corporación en el ejercicio del derecho que establece las leyes y normas laborales vigentes.

2. FINALIDAD DEL RIT

Establecer normas genéricas de comportamiento laboral que deben de observar todos los empleados sobre deberes, derechos, incentivos, sanciones, permanencia y puntualidad, con la finalidad de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre la Corporación y los trabajadores de la Corporación Parque Nacional del Chicamocha.

3. ALCANCE DEL RIT

El presente Reglamento es de aplicación a todos los empleados de la Corporación Parque Nacional del Chicamocha.

4. DEFINICIONES

Para la mejor interpretación y aplicación del presente reglamento, se definen los siguientes términos:



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**



- **Centro de Trabajo.-** Es la estructura física donde se desarrollan las actividades laborales de un determinado trabajador.
- **Puesto de trabajo.-** Lugar físico específico asignado a un empleado o trabajador para que desempeñe en él las funciones o tareas que le han sido atribuidas verbalmente o por escrito por la Corporación.
- **La Corporación.-** Es organización que conforma la persona jurídica que profiere el presente RIT y que funge como empleador o patrono.
- **Empleador.-** Es la persona jurídica denominada CORPORACION PARQUE NACIONAL DEL CHICAMOCHA, representada para los efectos laborales por su Director Ejecutivo.
- **Deber.-** Es la obligación o responsabilidad asignada a un empleado o cargo consistente de ejecutar un comportamiento o una acción.
- **Derecho.-** Es la facultad o potestad con la que por mandato Constitucional o legal cuenta el trabajador, siempre que no se vulneren los derechos de terceras personas.
- **Asistencia.-** Es el acto de concurrir al centro de trabajo dentro del horario establecido.
- **Inasistencia.-** Es el acto de no concurrir al centro de trabajo o de concurrir después de la tolerancia máxima establecida.
- **Comisión de Servicios.-** Es la autorización que tiene un empleado o trabajador para desarrollar actividades relacionadas con el puesto de trabajo, pero fuera de la Corporación.
- **Permisos.-** Son las ausencias justificadas del centro de trabajo previamente autorizadas por la persona competente.
- **Faltas.-** Son las deficiencias e irregularidades cometidas por el personal trabajador, y que pueden ser cometidas voluntaria o involuntariamente.
- **Deficiencias.-** Son los errores, desviaciones o defectos cometidas voluntaria o involuntariamente por el personal trabajador al realizar sus tareas en el desempeño de sus funciones.
- **Irregularidad.-** Son los actos del trabajador que contravienen las normas, el incumplimiento de los deberes de su función y su reiterada negligencia, pudiendo ser voluntarios o involuntarios.





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- **Sanción.-** Es el castigo o pena correctiva que se le aplica al trabajador por las faltas cometidas durante el desempeño de sus funciones y su cumplimiento es de carácter obligatorio.
- **Puntualidad.-** Es la concurrencia oportuna del trabajador a su centro de trabajo dentro del horario establecido.
- **Tardanza.-** Es la lentitud o demora que emplea el personal para no llegar a la hora de entrada establecida por el empleador, la cual se sancionará con descuento monetario sobre su asignación mensual económica.
- **Incentivo.-** Es el estímulo, premio o reconocimiento material o inmaterial, otorgado a los empleados por su eficiencia, eficacia, productividad o rendimiento, siendo ella una mera liberalidad del empleador, no constitutiva de salario.
- **Licencia.-** Derecho del trabajador para ausentarse del centro de trabajo, otorgado por escrito por la autoridad competente.
- **Bonificación primas extralegales-** Es toda suma de dinero que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, sin llegar a hacer parte del salario.

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN E INTEGRACIÓN

Artículo 1.- El presente reglamento interno de trabajo es establecido por la CORPORACION PARQUE NACIONAL DEL CHICAMOCHA, domiciliada en el kilómetro 1, Vereda Alsacia, Hacienda la Esperanza, Antigua cervecería Clausen, en la ciudad de, y sus disposiciones se aplican tanto a la CORPORACIÓN propiamente, como a todos sus trabajadores. Este reglamento se integra al régimen jurídico de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, independiente del término de vigencia, salvo estipulaciones en contrario.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

CAPITULO II

ADMISION Y CONTRATACION DEL PERSONAL

Artículo 2.- La selección del personal trabajador se realizará por cuenta del Director Ejecutivo de la Corporación o quien este delegue. La contratación de personal es facultad exclusiva de su Director Ejecutivo.

Artículo 3.- La selección de personal se realizará de acuerdo a las especificaciones técnicas de los puestos y demás requisitos establecidos por la Corporación.

Artículo 4.- Ningún trabajador prestará sus servicios si no ha participado previamente en un trámite de selección, o no ha sido propuesto directamente por la Dirección Ejecutiva de la Corporación.

Artículo 5.- La Dependencia de Recursos Humanos podrá exigir al aspirante a laborar en un cargo en la CORPORACION PARQUE NACIONAL DEL CHICAMOCHA, diligenciar la solicitud por escrito anexando los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o de la autoridad correspondiente, previa solicitud o autorización de los padres, y a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Certificados de Afiliación a Eps y Pensión.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Parágrafo 1°. El empleador podrá requerir además de los documentos mencionados en el Reglamento Interno de Trabajo, todos aquellos que considere necesarios para acreditar la idoneidad y aptitud del aspirante a desempeñar un cargo en la CORPORACION PARQUE NACIONAL DEL CHICAMOCHA. Tales exigencias, sin embargo, no podrán incluir exámenes, documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por mandato del Convenio No. 111 de la O.I.T., la Ley 13 de 1.972, Decreto reglamentario No. 559 de 1991, así como la Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, excepto cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo.

Artículo 6.- Los postulantes deberán entregar y firmar la solicitud de empleo y demás documentos que requiera la Dependencia de Recursos Humanos.

Artículo 7.- La CORPORACIÓN podrá suscribir contratos de trabajo, con las personas que ingresen a su servicio, pudiendo ser a tiempo indeterminado, determinado, o de prestación de servicio según las necesidades de la Corporación.

Artículo 8.- Todo nuevo trabajador recibirá de la dependencia administrativa en la cual prestará servicios, orientación e inducción sobre los objetivos, organización y funcionamiento de la Corporación, así como también de las labores que le corresponderá desarrollar en su puesto de trabajo.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 9.- Son meros 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 de la Corporación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, arts. 6° y 45).



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

CAPITULO IV

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10.-La jornada de trabajo es de ocho (8) horas y se cumplen en el horario establecido por la CORPORACIÓN, teniendo en cuenta la regla general vigente prevista en el art. 161 del CST.

No obstante, de acuerdo a la naturaleza y características de la actividad laboral, el empleador podrá en cualquier momento disminuir o ampliar la jornada laboral conforme las excepciones consagradas en los arts. 162 y siguientes del CST. En cualquiera de los dos casos, esto es, bien de disminución de jornada de trabajo o de ampliación, se ajustara la retribución salarial, teniendo en cuenta que en el evento de disminución esta no podrá afectar el salario mínimo legal mensual vigente. Para el evento de la ampliación de la jornada laboral, la CORPORACIÓN reconocerá la retribución correspondiente por dicho concepto, excepto cuando la ampliación obedezca a la necesidad de trabajo por turnos y trabajo sin solución de continuidad previstos en los artículos 165 y 166 del CST.

Artículo 11.-La oficina de Recursos Humanos es la responsable de hacer cumplir las normas que aseguren el control de asistencia, puntualidad y permanencia del personal.

Artículo 12.-Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan para todo el año:

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Lunes a viernes: Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.

12:00 m. a 1:00 p.m. (Horas de almuerzo)

Tarde: 1:00 PM a 5:00 p.m.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com



B) PERSONAL OPERATIVO

Temporada Baja:

- En el Parque, Plazuela, Acuaparque y teleférico se trabaja de miércoles a domingo, siendo el lunes y el martes el día de descanso general del personal, excepto el personal de mantenimiento ya que cumplen tareas específicas de su cargo los días lunes o martes si existe algún festivo cumpliendo con la programación de mantenimiento general.
- El horario se establece de la siguiente forma:
 - Miércoles y Jueves: el personal se presenta a las 9:00 am para abrir al público de 10:00 a.m. a 6:00 p.m. (con una hora almuerzo)
 - Viernes, sábados, Domingos y Festivos: el personal se presenta a las 8:30 am para abrir al público de 9:00 a.m. a 7:00 p.m. (con una hora de almuerzo).
 - El personal de mantenimiento debe cumplir con sus funciones los días martes si se presente el lunes festivo, proyectándose su descanso durante la semana según programación de los jefes inmediatos cumpliendo con su cronograma de actividades.
- En Ecoparque Cerro del Santísimo: se trabaja de martes a domingo, siendo el lunes el día de descanso general del personal o el día martes si se presente el lunes festivo.
 - Martes a Viernes: el personal se presenta a las 10:50 am para abrir al público de 11:00 a.m. a 8:00 p.m. (Con una hora de almuerzo).
 - Sábados, domingos y festivos: el personal se presenta a las 8:50 para abrir al público de 9:00 a.m. a 9:00 p.m. (con una hora de almuerzo).
- En el Teleférico Ecoparque Cerro del Santísimo el personal debe cumplir con sus funciones los días martes si se presente el lunes festivo, proyectándose su descanso durante la semana según



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

programación de los jefes inmediatos cumpliendo con su cronograma de actividades

- se trabaja de martes a domingo y el día lunes se realizan procesos de mantenimiento general del sistema. El día de descanso se va organizando a cada uno de los empleados de acuerdo a la programación de mantenimiento.

Temporada Alta

- Se cumple con la Jornada continua de lunes a domingo, en el Parque, Plazuela, Acuaparque, Ecoparque Cerro del Santísimo según las indicaciones del director ejecutivo.

Parágrafo 1º.- El parque, Acuaparque, teleférico, Ecoparque cerro del santísimo debe trabajar los fines de semana lo cual se convierte en jornada habitual de trabajo, proyectando que los días lunes y martes son los descansos generales del personal y si por programación se laboran se deben reconocer los recargos festivos y compensatorios remunerado a la semana siguiente.

Parágrafo 2º.- Cuando la CORPORACIÓN cuente con más de cincuenta (50) trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos 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 (L. 50/90, art. 21).

Parágrafo 3º.- Jornada laboral flexible (L. 789/2002, art. 51). Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Corporación 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.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPITULO V

DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA

Artículo 13.- Todos los trabajadores tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo al horario establecido y de registrar su asistencia al ingreso y salida en los sistemas de control.

Artículo 14.- Vencida la hora oficial de ingreso, el trabajador tendrá una tolerancia de 15 minutos, los mismos que se repondrán y que en ningún caso podrán volverse habituales.

Artículo 15.- Constituye inasistencia:

- a. No concurrir al centro de trabajo
- b. Ingresar después del tiempo establecido en el artículo anterior.
- c. No presentar, dentro de los (3) tres días siguientes a la ocurrencia, la debida justificación o incapacidad que conllevó a la inasistencia.

Artículo 16.- El personal que incurra en tardanza reiterada se hará merecedor a las sanciones que correspondan, según la gravedad de la falta y hasta el despido justificado por incumplimiento de dicha obligación.



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander**
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Parágrafo: Se entiende por tardanza reiterada o habitual el ingreso por parte del trabajador al centro de trabajo por un tiempo superior al lapso de tolerancia, y cuya ocurrencia se da en dos o más jornadas de trabajo en la misma semana laboral.

Artículo 17.-Toda ausencia al trabajo debe ser justificada por el trabajador dentro del tercer día de producida. Dicho plazo se contará por días laborables.

Las inasistencias ocurridas por motivos de enfermedad se acreditarán con la constancia médica expedida por el seguro o la incapacidad suministrada por el médico, el cual se presentará en la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 18.-El trabajador deberá permanecer en su puesto dentro del horario de trabajo. El desplazamiento fuera de su puesto de trabajo se hará con conocimiento del jefe inmediato a quien compete el control de permanencia del personal a su cargo.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 19. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, por trabajo ordinario y trabajo nocturno se entiende:

- 1) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
- 2) Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Artículo 20.-Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria convenida yla dispuesta por ley.

Artículo 21.-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 no podrá exceder de doce (12) semanales. Del trabajo suplementario se la CORPORACIÓN llevará diariamente un registro del trabajo suplementarios de cada trabajador en el que se especificará nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas y nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. De la liquidación mensual de las horas extras laborales el empleador entregará copia al trabajador.

Artículo 22.- 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 ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) 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 antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

Parágrafo 1.-La CORPORACIÓN podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 23.- La CORPORACIÓN no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Parágrafo 2º: Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 24.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- 1) Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- 2) Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando **no coincidan** en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades **coincidan** en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

Parágrafo 1.- 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 (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 4) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 5) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 6) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

Parágrafo 1.-El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como equivalente a descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador fijará en lugar público con anticipación de 12 horas, por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

Artículo 25.-El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 16 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

Artículo 26.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Corporación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander**
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 27.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

Artículo 28.- La época de vacaciones debe ser señalada por la Corporación a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

Artículo 29.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

Artículo 30.- 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 estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

Artículo 31.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

Artículo 32.- 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



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 33.- Todo empleador 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 (D. 13/67, art. 5º).

Parágrafo 1.- En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 34.- La Corporación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Corporación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander**
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

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

Artículo 35.- Se concederá permiso a los trabajadores con goce de remuneración por los siguientes motivos debidamente comprobados y especificados en el documento de autorización respectivo.

La incapacidad laboral por enfermedad:

La incapacidad laboral es entendida como el estado de inhabilidad física o mental de una persona que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio y puede tener origen en accidente de trabajo, accidente común, enfermedad profesional o enfermedad general.

Se entiende que la incapacidad tiene origen en enfermedad general cuando la inhabilidad física o mental sobreviene a una enfermedad o accidente no originado por causa o con ocasión de la clase de trabajo que desempeña (Ley 100 de 1993 artículo 206)

Licencia por calamidad doméstica:

Siempre que un empleado sufra una calamidad doméstica, la Corporación tiene la obligación de otorgarle una licencia para que el trabajador pueda apersonarse de la situación que lo afecta, estas están contempladas en el Código sustantivo del trabajo, artículo 57, numeral 6. Se establece que es obligación del empleador conceder las licencias necesarias a los empleados en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada.

Se entiende por calamidad doméstica las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc., el empleador fijar el número de días, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Estas licencias deben ser remuneradas, y no se puede exigir al empleado que compense o reponga los días de licencia concedidos.

Licencia por matrimonio:

- 3 días de licencia (uno de ellos deberá ser el del día de matrimonio)
- Deberá avisar fehacientemente al patrón en un plazo de 30 días previos al día del matrimonio y asimismo deberá presentar acreditación del matrimonio dentro de los 30 días posteriores al mismo.

Licencia por duelo:

- 5 días hábiles por fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos.
- También deberá acreditarse en un plazo de 30 días.

Licencia por estudio:

- Si el trabajador trabaja 36 horas semanales tiene derecho a 6 días de licencia anual.-
- Si trabaja entre 36 y 48 horas semanales tiene derecho a 9 días de licencia anual.-
- Si trabaja 48 horas semanales tienen 12 días de licencia anual por estudio.-
- Se puede dar en forma fraccionada hasta de 3 días, incluyendo el día del examen.
- Antigüedad de 6 meses en la Corporación.
- Presentar comprobante de haber rendido la prueba o examen.

Por maternidad de acuerdo a lo establecido en la ley:

La licencia iniciará desde el día que la madre gestante empiece efectivamente a disfrutar del descanso preparto (hasta 14 días antes del parto) y se extenderá hasta completar el tiempo total de la misma, con todas las consideraciones adicionales de que trata la Ley 1468 de 2011. En la determinación del tiempo de



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

descanso preparto, prevalecerá el criterio médico, siendo de imperiosa observancia el goce de la semana anterior a la fecha probable del parto. Si durante el tiempo de descanso preparto se presenta un aborto o parto prematuro no viable, el reconocimiento de la licencia se hará de acuerdo con lo establecido en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por paternidad de acuerdo a lo establecido con la Ley María.

Los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud dependientes e independientes, de conformidad con lo estatuido en el parágrafo 1° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011, tendrán derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Artículo 36.- Los permisos por asuntos particulares para salir del centro de trabajo en horas laborables serán concedidos por el Jefe inmediato o por la persona autorizada que para estos casos le corresponde al jefe o director de recursos humanos; el tiempo del permiso serán descontados de su remuneración en forma proporcional al tiempo no trabajado, estos deberán ser solicitados por el trabajador con antelación establecida desde el conocimiento o acaecimiento del hecho.

Artículo 37.- Las licencias con goce de remuneración serán concedidas por la Dirección Ejecutiva y/o oficina de recurso humano en los siguientes casos:

- a. Por enfermedad comprobada, accidente, intervención quirúrgica, maternidad de la trabajadora y paternidad del padre de familia (Ley María) de acuerdo a las disposiciones vigentes sobre la materia.
- b. Por capacitación y desarrollo del personal.
- c. Por Fallecimiento de padres, cónyuge e hijos hasta cinco días consecutivos, pudiendo extenderse hasta dos días más cuando el deceso se produce en lugar geográfico diferente de donde labora el trabajador.

Artículo 38.- Las licencias sin goce de remuneración para ausentarse del centro de trabajo serán otorgadas por la Dirección Ejecutiva y/o oficina de recurso humano, para el cual el jefe de la oficina respectiva deberá remitir un



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

memorando, en donde conste su autorización, plazo de la licencia y la solicitud del trabajador donde se señale las razones que motivaron la licencia.

Artículo 39.- Las comisiones de servicio, por horas o por días, serán autorizadas por La Dirección Ejecutiva y/o oficina de recurso humano por medio de papeleta de autorización de salida o memorando, con indicación del día y hora de salida y regreso al lugar a donde se dirige y el tipo de comisión que debe cumplir

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 40.- Formas y libertad de estipulación:

- 1) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- 2) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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.
- 3) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestaciones correspondiente a la Corporación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar,



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Artículo 41.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

Artículo 42.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1º).

Períodos de pago: Los pagos se realizarán al mes cumplido.

Artículo 43.- El salario se pagará al directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO IX

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 44.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Artículo 45.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS's y ARL's, a través de la IPS's a las cuales se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 46.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o 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.

Artículo 47.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Corporación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 48.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Corporación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo 1.-El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva Corporación, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Artículo 49.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 50.- En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 51.- Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Parágrafo 1.- Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Corporación deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 52.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Corporación como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

Artículo 53.- La Corporación establecerá las medidas necesarias para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los trabajadores y terceros mediante la prevención y eliminación de las causas de accidentes, así como la protección de instalaciones y propiedades de la institución.



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Artículo 54.- La Corporación desarrollará acciones que permitan prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales tratando de atender, en lo posible los riesgos inherentes a su ocupación.

Artículo 55.- Los empleados están obligados a cumplir las siguientes normas de higiene y seguridad:

- a) Cuidar y dar uso apropiado, a los equipos que la institución le hubiera proporcionado para su protección, así como los bienes que estuviesen bajo su responsabilidad.
- b) Conservar su lugar de trabajo ordenado y limpio.
- c) Usar correctamente los servicios higiénicos, en resguardo de la salud e higiene de los trabajadores.
- d) Desconectar y/o apagar las máquinas, equipos y fluido eléctrico al término de su labor diaria; así como mantener cerradas las conexiones de agua de la institución.

Artículo 56.- Está terminantemente prohibido al personal no autorizado, así como portar armas de cualquier tipo dentro de la institución.

Artículo 57.- La Corporación realizará exámenes médicos con la finalidad de preservar la salud y prevenir al personal de cualquier tipo de enfermedad.

CAPÍTULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y LA CORPORACIÓN

Artículo 58.- Los trabajadores de la Corporación gozan entre otros los siguientes derechos:

- 1) A recibir una remuneración mensual acorde a las funciones que desempeñan y los plazos establecidos. Así mismo a recibir las prestaciones sociales.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 2) Recibir las bonificaciones que, ocasionalmente, pueda otorgar la Corporación, siempre que tenga más de 3 meses de servicio y esté laborando en el mes que se otorgue el beneficio y otra clase de bonificaciones según determine la Dirección.
- 3) Al descanso semanal remunerado.
- 4) Al descanso anual remunerado por vacaciones, de acuerdo al rol Vacacional que previamente determine la Oficina de Recursos Humanos conforme a las normas legales vigentes.
- 5) A hacer uso de licencias o permisos por causas justificadas.
- 6) A la capacitación actualizada y perfeccionamiento de conocimientos.
- 7) A ser evaluado periódicamente sobre su rendimiento laboral y ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía, de ser el caso.
- 8) A encontrarse afiliado y vinculado al Sistema de Seguridad Social.
- 9) Gozar de estabilidad en el trabajo de acuerdo a las disposiciones legales y administrativas vigentes.
- 10) Asociarse con fines culturales, deportivos, asistenciales, cooperativos o cualquier otro fin lícito.
- 11) A ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía, teniendo en cuenta su rendimiento, estudios universitarios y experiencia.
- 12) A utilizar los canales de comunicación regulares para la formulación de sugerencias, observaciones y reclamos.
- 13) A que le sean proporcionadas las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de sus funciones.
- 14) A la reserva que deberá mantenerse sobre sus registros y asuntos personales, que sean de conocimiento de la institución.
- 15) A la compensación por tiempo de servicios. Los demás beneficios que de común acuerdo o por disposición administrativa de la Corporación, así como aquellos que por ley se establezcan.

Artículo 59.- Los Trabajadores de la Corporación, además de las obligaciones que establece la legislación vigente, deben sujetarse a los siguientes deberes:

- 1) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones previstas en los estatutos de la Corporación y los contenidos en el presente reglamento.



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 2) Guardar un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia sus superiores, compañeros de trabajo y públicos en general.
- 3) Ejercer con eficiencia y eficacia las funciones que les sean encomendadas.
- 4) Cumplir puntualmente con el horario de trabajo.
- 5) Guardar en todo momento absoluta reserva y discreción sobre las actividades, documentos, procesos y demás información, que por la naturaleza de sus funciones desarrolle la Corporación.
- 6) Reintegrar a la Corporación, el valor de los bienes que estando bajo su responsabilidad se perdieran o deterioraren por descuido o negligencia debidamente comprobada.
- 7) Conservar en buen estado el equipo de oficina, herramientas, máquinas y demás bienes de la Corporación.
- 8) Proponer a través de los órganos jerárquicos superiores, iniciativas que contribuyan al mejoramiento de la eficiencia y productividad institucional.
- 9) Proporcionar oportunamente la documentación y/o información que se solicite para su archivo personal.
- 10) Permitir la revisión de sus efectos personales o paquetes cada vez que sean exigidos, al ingresar o salir del centro de trabajo.
- 11) Mantener un trato cortés con sus compañeros y superiores.
- 12) Comunicar expresamente a la oficina de Recursos Humanos todo cambio domiciliario.
- 13) Acudir al centro de labores correctamente vestido o uniformado de ser el caso portando en un lugar visible el carné.
- 14) Cumplir con las comisiones de servicio que se le encomienden.
- 15) Cumplir con las disposiciones internas en materia de seguridad e higiene ocupacional que imparta la Corporación.
- 16) Dedicarse exclusivamente a cumplir sus funciones no debiendo intervenir en las que competen a otros empleados, sin autorización del jefe jerárquico.
- 17) Permanecer en su centro laboral dentro del horario de trabajo, de acuerdo con las normas de asistencia, permanencia y puntualidad.



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 18) No consumir ni asistir al lugar de trabajo bajo el efecto de alcohol, sustancias alucinógenas o con enfermedades contagiosas y de alta propagación.

Artículo 60.- Son obligaciones especiales del empleador:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 y sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 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 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 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.
- 9) 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 familiares que con él convivieren.
- 10) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 11) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 12) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 13) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- 14) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 15) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Corporación (CST, art. 57).

Artículo 61.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Corporación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación, 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 deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5) Comunicar oportunamente a la Corporación las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander**
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 6) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Corporación.
- 7) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Corporación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 8) Registrar en las oficinas de la Corporación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

Artículo 62.- Se prohíbe a la Corporación:

- 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 estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
- 2) 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 de Trabajo.
- 3) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- 4) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
- 5) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Corporación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 6) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Corporación.
- 7) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 8) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- 9) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- 10) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 11) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 12) 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.
- 13) Cerrar intempestivamente la Corporación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Corporación. 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 estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- 14) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- 15) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

Artículo 63.- Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer de las instalaciones o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Corporación.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 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 de la Corporación, 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 e incitar 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.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- 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 la Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPITULO XI

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 64.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación, es el siguiente: Director Ejecutivo, Asistente de Dirección, Director financiero y Contable, Recurso humano, Jefe de Mercadeo, Jefe de Prensa, Arquitecto, Administrador Parque, Coordinador teleférico, Ingeniero de Sistemas y comunicaciones, Tesorería, Diseñador Grafico, Asistentes Contables, Asistentes Administrativos, Asistentes de Mercadeo, Asistente de Proyectos, Asistente de Compras y Recepción, Organización de Eventos, Secretarias, Conductor, Mensajero y servicio generales.

Parágrafo 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Corporación: Director Ejecutivo, Asistente de Dirección, Director Financiero y Contable, Recurso humano, Jefe de Mercadeo, Arquitecto, Administrador Parque, Coordinador teleférico.

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

Artículo 65.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos 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.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
7. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
8. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo 1.-Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le 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 (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, 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 en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243) .



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 66.- Las faltas en el trabajo están constituidas por aquellas acciones u omisiones del trabajador que implican violación de sus obligaciones en perjuicio de la productividad, la disciplina y armonía en el centro de trabajo y que puedan dañar la imagen de la Corporación.

Artículo 67.- Constituyen faltas de los trabajadores las siguientes:

- a. Incumplimiento de las normas del presente Reglamento
- b. Ausentarse de su puesto de trabajo sin la debida autorización de su jefe inmediato superior.
- c. Solicitar o recibir obsequios o dádivas de cualquier clase por la ejecución de trabajos propios del cargo o por tramitación de asuntos dentro de la Corporación.
- d. Faltar al centro de trabajo sin causa justificada.
- e. Negligencia en el desempeño de sus funciones.
- f. Disponer ilícitamente de bienes de sus compañeros de trabajo.
- g. Abuso de autoridad.
- h. Registrar la asistencia de otro trabajador o la propia en forma dolosa.
- i. Llevar a cabo rifas o suscripciones, así como realizar actividades de carácter mercantil en el centro de trabajo que redunde en beneficio propio o el de terceras personas.
- j. Amenazar o agredir en cualquier forma a un superior o compañero de trabajo.
- k. Inutilizar o alterar la tarjeta de control de asistencia o hacerlo desaparecer.
- l. Proporcionar información técnica o administrativa a personas o entidades ajenas a la Corporación, sin previa autorización de la gerencia, así mismo, sustracción o utilización no autorizada de documentos de la institución.
- m. Utilizar el nombre de la Corporación para la solicitud de préstamos o negocios de cualquier índole.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

n. presentarse o consumir en el lugar de trabajo alcohol o sustancias alucinógenas

o. tener altercados, pleitos o escándalos con compañeros de trabajo, directivas o terceros en el sitio de trabajo.

Artículo 68.- Constituyen faltas graves que dan lugar a despido justificado inmediato del empleado las contenidas en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

Artículo 69.- Los empleados que incurran habitualmente en las faltas previstas en las disposiciones anteriores, se harán acreedores a las sanciones siguientes:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación escrita
- c. Suspensión de 1 a 30 días sin goce de remuneración
- d. Despido.

Artículo 74º.- Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta lo siguiente:

- a. Naturaleza de la falta
- b. Antecedentes del trabajador
- c. Reincidencia
- d. Circunstancia en que se cometió la falta
- e. Responsabilidad del trabajador en la Corporación.

Artículo 70.-.—La Corporación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Artículo 71.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la Corporación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Artículo 72.- Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Artículo 73.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Corporación de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

Artículo 74.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

CAPITULO XIV

PREMIOS Y ESTÍMULOS

Artículo 75.- La Corporación podrá recompensar a su personal por su capacidad, honestidad, puntualidad, disciplina y contribución a lograr los objetivos institucionales. Esta compensación será económica cuando sea por razones de productividad, eficiencia y capacidad; Reconocimiento social, cuando se trate de puntualidad, honestidad y disciplina, es decir se le otorgará resoluciones, diplomas, y medallas de honor al mérito.

CAPITULO XV

DE LAS RECONSIDERACIONES Y APELACIONES

Artículo 76.- Es política de la Corporación propiciar la rápida solución de las quejas y reclamaciones directamente entre el trabajador y la instancia inmediata correspondiente.

Artículo 77.- El trabajador que se sienta afectado por cualquier acto o disposición de la Corporación, puede formular la reclamación por escrito al jefe de recursos humanos, quien deberá resolver en Primera Instancia dentro de los tres(3) días hábiles siguientes de presentada la reclamación. La reclamación debe ser formulada en los términos corteses.

En caso de no solucionarse o de apelarse la decisión de primera instancia, el afectado podrá apelar dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores ante la Dirección General.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 78.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Corporación el cargo de Asistente de Dirección, jefe o jefes inmediatos y Comité de Convivencia, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Parágrafo 1º.- En la CORPORACION PARQUE NACIONAL DEL CHICAMOCHA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVI

TELETRABAJO

Artículo 79.- Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la Corporación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo , (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

Artículo 80.- Esta modalidad de trabajo flexible y a distancia propicia la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores

Artículo 81.- En el Decreto 0884 de 2012 reglamenta el teletrabajo en relación de dependencia. Establece las condiciones de contrato o vinculación de teletrabajo, a través de los medios tecnológicos y ambientes requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio. Establece las responsabilidades de las partes en materia de seguridad social, determinando sus obligaciones en materia de previsión de riesgos profesionales y medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el tele-trabajador.

Artículo 82.- El Código Sustantivo del Trabajo regula íntegramente las relaciones con trabajadores a distancia, y su normatividad será aplicable en la Corporación cuando la Dirección Ejecutiva lo disponga y cuente con las herramientas tecnológicas idóneas y suficientes, con aplicación de la operatividad y reglas legales que lo rigen.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

CAPITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 83.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Corporación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en la Corporación y el buen ambiente en ella y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 84.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Corporación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, 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 vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Corporación.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Corporación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Corporación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Artículo 85.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Corporación tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de la Corporación. Este comité se denominará “comité de convivencia laboral”.

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Corporación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

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 hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare 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 de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Corporación.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º 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 se reunirá por lo menos bimensualmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral, así como las sugerencias que se eleven por los empleados 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, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la Corporación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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 para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 86.- La Corporación se reserva el derecho de dictar normas y disposiciones que modifiquen, complementen, amplíen y/o adecuen el presente reglamento, a fin de mejorar su aplicación.

Artículo 87.- Los casos no previstos y/o infracciones a normas laborales, morales o éticas que imperen en el centro de trabajo o que regulen el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales, no contemplados expresamente en el presente reglamento, serán resueltos en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica; en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 88.- En los casos que por razones de servicio se requiera modificar el horario normal de trabajo, éste deberá contar con la aprobación del Director General.

Artículo 89.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su presentación a la Autoridad de Trabajo.

El presente Reglamento fue aprobado por la Dirección General, a partir del 1º de marzo de 2014.



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

CAPÍTULO XIX

PUBLICACIONES

Artículo 90.- De acuerdo con lo previsto en los artículos 116 y 117 del C. S. del Trabajo, derogados por el art. 65 parágrafo 3 de la Ley 1429 de 2010, el presente reglamento entra a regir ocho (8) días después de su publicación, debiendo la Corporación publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (art. 120 C.S.T.).

CAPÍTULO XX

VIGENCIA

Artículo 91.- El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 92.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Corporación.

CAPÍTULO XXII

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 93.- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).



Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D003 V02

Fecha: Septiembre de 2015

Dirección: Kilometro 1, Vereda Alsacia, Hacienda la Esperanza

Ciudad: Floridablanca

Departamento: Santander

Por la empresa,

Daniel Enrique Valencia Gómez
C.C. 91.210.738 de Bucaramanga
Director Ejecutivo



**Kilómetro 1, Vereda Casiano Bajo,
Hacienda la Esperanza
PBX Oficina 639 44 44 Tel. Parque 656 90 06
Acuaparque 6569511
Floridablanca - Santander
www.parquenacionaldelchicamocha.com**

