



## **ACUERDO No. 195** **(Marzo 30 de 2014)**

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

La Junta Directiva de la ESE Hospital San José de Marsella, en uso de sus facultades legales y estatutarias, especialmente lo estipulado en el Artículo 11 del Decreto 1876 de 1994 y en consideración a lo señalado en la Ley 100 de 1993 artículo 94 y siguientes, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes y reglamentarias.

### **ACUERDA**

Adoptar el presente reglamento Interno de Trabajo para el personal vinculado a la ESE Hospital San José de Marsella.

#### **CAPITULO I** **DISPOSICIONES GENERALES Y CAMPO DE APLICACIÓN**

**Art. 1o.- AMBITO DE APLICACIÓN:** El presente reglamento interno se aplica a los servidores públicos de la ESE Hospital San José de Marsella.

**Art. 2o.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA EMPRESA:** la ESE San José de Marsella es una empresa social del estado del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio y autonomía administrativa y financiera, y que tiene como objeto la prestación de servicios de salud a cargo del Estado y como parte del servicio público de seguridad social.

**Art. 3o.- DOMICILIO:** La ESE Hospital San José de Marsella, para todos los efectos jurídicos y contractuales, tiene su domicilio en la Carrera 14 No. 16-20, Barrio La Pista del Municipio de Marsella Risaralda.

#### **CAPITULO II** **GENERALIDADES DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEOS**

**Art. 4o.- CLASIFICACIÓN:** Los Servidores de la ESE Hospital San José de Marsella tienen el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales.

**Art. 5o.- DENOMINACIÓN:** Denomínese empleado público a quien se encuentre vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; denomínese trabajador oficial a quien se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido.

#### **CAPITULO III** **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**Art. 6o.-** Quien aspire a tener un vínculo laboral con el empleador **ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MARSELLA** debe hacer la solicitud por escrito para registrarla como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



2. Diligenciar formato Único de Hoja de Vida de la Función Pública
3. Diligenciar Declaraciones de Bienes en el formato que para el efecto diseño el DAFP.
4. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
5. Certificados de experiencia laboral que demuestre el perfil exigido para el cargo o labor a contratar, documento donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
6. Si es hombre, Haber definido su situación Militar.
7. Certificado de antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales.

**PARÁGRAFO:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Asimismo, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C. N. artículos primero y segundo, convenio 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), el examen de sida (Decreto reglamentario 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

**Art. 7.- CATEGORIA DE LOS EMPLEOS:** En la estructura administrativa de la **ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MARSELLA**, los cargos serán de carrera, de libre nombramiento y remoción, por contrato de trabajo y de periodo fijo.

- a. **DE CARRERA.** Todos los empleos son de carrera con excepción de los de elección popular, los de periodo fijo conforme a la constitución y la Ley, los de libre nombramiento y remoción y quienes se vinculen mediante un contrato de trabajo; el ingreso permanencia y ascenso en los empleos se hará exclusivamente con base en el mérito. Los procesos de selección y calificación de servicios, se adelantarán de conformidad con las normas que regulan la materia. La provisión de empleos de carrera se hará previo concurso, por nombramiento en periodo de prueba o por ascenso y por nombramiento provisional cuando se trate de proveer transitoriamente con personal no seleccionado por concurso exclusivamente por necesidades del servicio, de conformidad con lo establecido en la ley.
- b. **LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** Son empleos de libre nombramiento y remoción los señalados en la ley cuya provisión se hará por nombramiento ordinario.
- c. **POR CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO.** Es la relación laboral por un contrato de trabajo caracterizada por continuada subordinación y dependencia, de conformidad con lo señalado en la Ley.
- d. **PERIODO FIJO.** Son aquellos que según la Constitución y la Ley deben ser provistos por un tiempo determinado.



#### **CAPITULO IV**

#### **PERIODO DE PRUEBA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES**

**Art. 8.-** La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**Art. 9.-** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

**Art. 10.-** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7º. Ley 50 de 1990).

**Art. 11.-** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80. C.S.T.).

#### **CAPITULO V**

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

**Art. 12.-** 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 empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6º C.S.T.).

#### **CAPITULO VI**

#### **HORARIO DE TRABAJO**

**Art. 13.-** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Días laborados	:	<b>LUNES A VIERNES</b>	
Hora de Entrada	:	7:30 a.m.	1:30 p.m.
Hora de Salida	:	12:00 a.m.	6:30 p.m.
Periodo de Descanso	:	12:00 a.m.	1:30 p.m.
<b>SÁBADO</b>			
Hora de Entrada	:	7:00 a.m.	
Hora de Salida	:	1:00 p.m.	



## **CAPITULO VII**

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

**Art. 14.-** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160, C.S.T.).

**Art. 15.-** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**Art. 16.-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1967).

**Art. 17.-** Tasas y Liquidación de recargos.

1o. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

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

4o. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

**Art. 18.-** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

**PARÁGRAFO.-** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**Art. 19.-** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente Reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (artículo 22., Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** 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.

## **CAPITULO VIII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**



**Art. 20.-** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado conforme a lo establecido Ley 51 del 22 diciembre de 1983).

**PARÁGRAFO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. 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. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 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. (Artículo 26 Ley 789 de 2002).

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C. S. T.).

**Art. 21.-** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 20 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 (artículo 25, Ley 50 de 1990).

**Art. 22.-** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa 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. (Artículo 178 C.S.T.).

## **CAPITULO IX**

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**Art. 23.-** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T) y tres días adicionales conforme al Plan de Bienestar Social y Convención Colectiva de Trabajo.

**Art. 24.-** la época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**Art. 25.-** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**Art. 26.-** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria: cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere



disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C S.T.)

**Art. 27.-** Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**Art. 28.-** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1961, artículo quinto).

**Art. 29.-** Las vacaciones después de concedidas podrán ser suspendidas mediante resolución motivadas por el Gerente de la Empresa Social del Estado, sin que por esta razón el empleado pierda su derecho a la reanudación del disfrute de su periodo vacacional.

**Art. 30.-** Sólo se podrán interrumpir las vacaciones a causa de las siguientes situaciones:

- a. Por la necesidad o la exigencia del servicio.
- b. Por incapacidad, acreditada con certificado médico expedido por la ARL o EPS a la cual esté afiliado el Servidor Público.
- c. La licencia generada por maternidad, siempre que se acredite como quedó en el literal anterior.
- d. El otorgamiento de una comisión.
- e. El llamamiento a filas.

## **CAPITULO X** **PERMISOS Y LICENCIAS**

**Art. 31.-** La empresa 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 empresa 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:

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

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

- En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este inciso.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- En los demás casos (sufragio desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa numeral sexto, artículo 57. C.S.T)

**Art. 32.-** En concordancia con la Ley 1468 de 2011, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este inciso, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente reglamento para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede



optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

**Parágrafo 1°.** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad en consonancia con lo establecido en la Ley 755 de 2002 y bajo el marco jurisprudencial contenido en la Sentencia C-174 de 2009, otorgada sobre el 100% del salario que devengue el trabajador al momento de entrar a disfrutar de la licencia.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

**Parágrafo 2°.** De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

## **CAPITULO XI** **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIÓDICOS QUE LO REGULAN**

**Art. 33.-** Formas y libertad de estipulación.

**1o.** 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.

**2o.** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo el



de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

**3º** Las bonificaciones que el trabajador reciba por la repartición de utilidades, se causará en la medida que este cumpla con los objetivos y metas propuestas de acuerdo al cargo que el trabajador ocupe en la empresa.

**4º** Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

**5º.** El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha. Sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

**Art. 34.-** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133. C.S.T.)

**Art. 35.-** 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 que éste cese.

**Art. 36 -** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

**1º.** El salario en dinero debe pagarse **por períodos mensuales** iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

**2º.** 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 periodo siguiente (artículo 134, CST).

## **CAPITULO XII**

### **SERVICIO MEDICO MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**Art. 37.-** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o ARL en donde aquellos se hayan inscritos. Estará a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad. En caso de no afiliación, estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Art. 38.-** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá solicitar atención médica ante la E.P.S. o la A.R.L., según sea el caso; 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 éste no presenta la respectiva incapacidad laboral dentro del término indicado, su

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para presentar el certificado de incapacidad laboral en la oportunidad debida.

**Art. 39.-** 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 empresa 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.

**Art. 40.-** 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 empresa 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:** El incumplimiento por parte del trabajador a las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención los riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Protección Social respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994 artículo 91).

**Art. 41.-** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

**Art. 42.-** En caso de accidente laboral no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro del marco de interpretación señalado en el Decreto 1295 de 1994, en especial lo establecido por su artículo 21, inciso 6, y su modificación contenida en el artículo 26 de la Ley 1562 de 2012, es decir, notificando a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado el trabajador, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Art. 43.-** La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. 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 oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**Art. 44.-** La empresa 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 caso de determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades de profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.



De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales. Si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

De igual manera todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Art. 45.-** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S., y las demás que con tal fin se establezcan de la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

### **CAPITULO XIII**

#### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

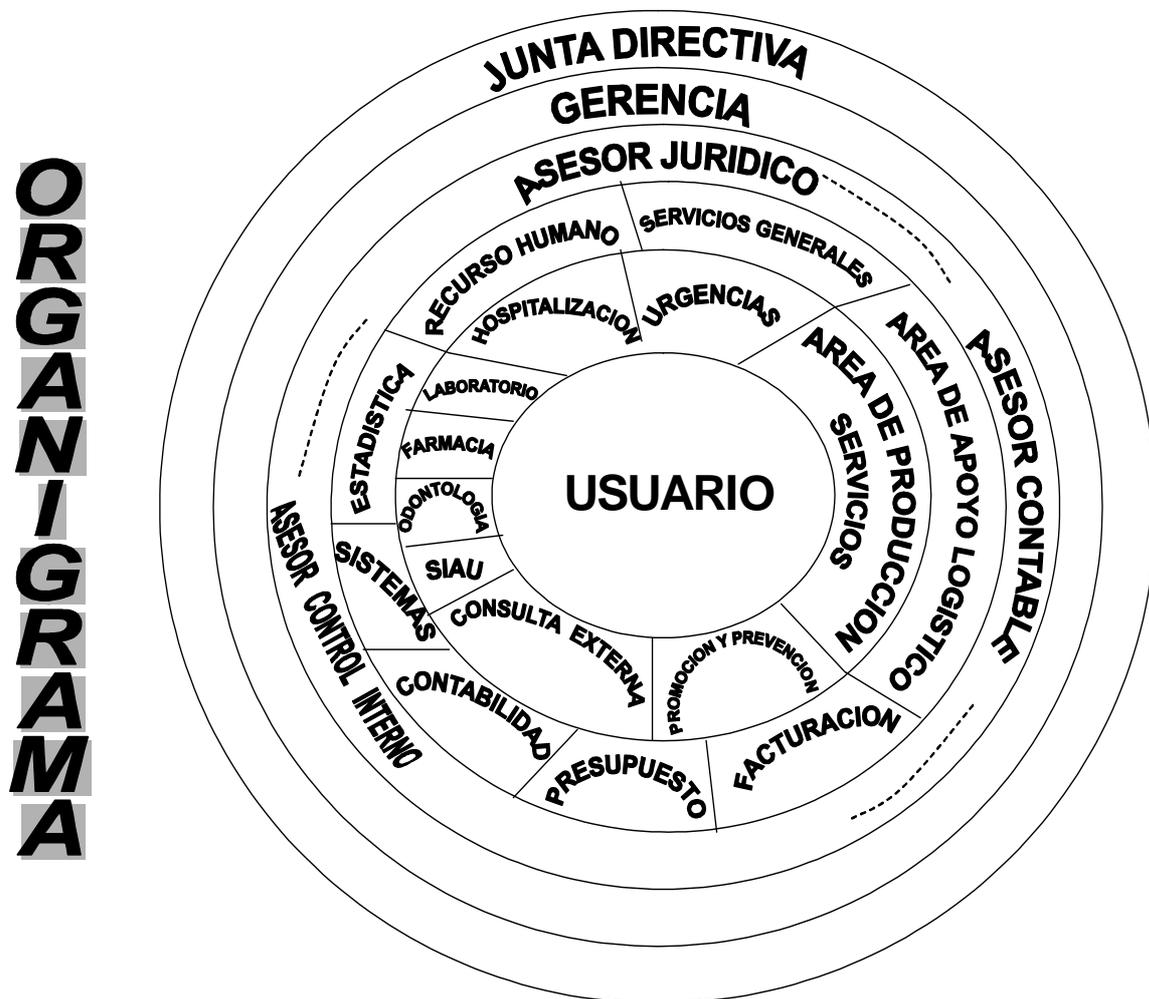
**Art. 46.-** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.



**CAPITULO XIV**  
**ORDEN JERÁRQUICO**

Art. 47.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



**PARÁGRAFO** - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, el Gerente.

**CAPITULO XV**  
**LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

Art. 48. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos que impliquen exposición a sustancias potencialmente tóxicas o en labores peligrosas, insalubres o





**12o** Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio lo mismo que suministrarles cada cuatro (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 empresa (artículo 57. C.S.T.)

**Art. 50.-** Son obligaciones especiales del trabajador:

**1o** Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

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

**3o** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

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

**5o** Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.

**6o** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

**7o** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el comité paritario de salud ocupacional de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

**8o.** Registrar en Las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

**9o.** Cumplir con los objetivos y metas propuestas según el cargo para el cual fue contratado.

## **CAPITULO XVII**

### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES**

**Art. 51.-** Se prohíbe a la empresa:

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

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



autorizados por los artículos 113, 150, 151 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
- c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
- d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
- e) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- f) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- g) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- h) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- i) Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- j) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- k) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de 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 de servicio.
- l) 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.
- m) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.)

**Art. 52.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- 1o** Sustraer de la ESE los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 2o** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas ilícitas.
- 3o** Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



legal puedan llevar los celadores.

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

**5º.** 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 de ellas.

**6º.** Hacer colectivas, rifas o suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

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

**8º.** Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 60 C.S.T.).

**9º.** Ingerir licor en el sitio de trabajo.

**10º.** Fumar en el lugar de trabajo.

**11º.** Recibir obsequios de proveedores o comisiones ya que estos tienden a limitar la independencia mental para la toma de decisiones.

**12º.** Rayar las paredes de los establecimientos de la empresa.

**13º.** No seguir las instrucciones que se den para desarrollar un trabajo o hacerlo en forma contraria a lo indicado.

**14º.** Tener el cardex y registro atrasados.

**15º.** Desconocer los servicios de la ESE, precios y referencia.

**16º.** El retardo de hasta de 10 minutos en la horas de entrada al trabajo o en la entrega del inventario sin excusa suficiente.

**17º.** Tratar a los compañeros con palabras soeces o que atenten contra la dignidad o falta de respeto.

**18º.** Dañar los equipos, herramientas o elementos de trabajo o de la empresa.

**19º.** Perturbar el ambiente de trabajo, haciéndolo pesado, por mal genio o enfrentamiento con otros compañeros.

**20º.** Adulterar la documentación contable.

**21º.** No usar el uniforme de la empresa.

**22º.** Romper los memorandos, llamados de atención o circulares.

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



**23º.** Hacer trabajos o tareas que no tengan nada que ver con la función o cargo que desempeñe en la empresa, llenar crucigramas, leer revistas, etc.

**24º.** Hacer llamadas de larga distancia o a celulares, de teléfonos de la empresa, ni hacer llamadas personales en horas laborales.

**25º.** Guardar elementos a personal ajeno a la empresa.

**26º.** No asistir a los programas de capacitación o recreación programadas por la empresa, sin justa causa de impedimento.

**27º.** Prestarse para que se cometan ilícitos en la empresa o fuera de ella.

**28º.** Tener descuadres de caja de cualquier índole, ya sea sobrante o faltante.

**29º** No informar los sobrantes y faltantes de dinero de la venta de servicios.

**30º.** No entregar los dineros recolectados.

**CAPITULO XVIII**  
**JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Art. 53.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1.965, a saber:

**Por parte del patrono:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia de sus representantes y socios.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo, o durante el desempeño de sus funciones.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación de esta causal, de acuerdo al artículo 2o. del decreto 1373 de 1.965, el patrono debe requerir previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentara a este un cuadro comparativo del rendimiento en promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes, si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador de aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Esta causal sólo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

16. En caso de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deber dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

**Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto a las condiciones del trabajador.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves ingeridas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o ingeridas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.



3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad y su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

**Parágrafo.** La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción de la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**Art. 54-.** Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono las siguientes faltas que se califican como graves:

- a) Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa datos relacionado con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.
- b) Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, informaciones, inventos, o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- c) Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- d) Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
- e) Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
- f) Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.
- g) Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa.
- h) Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa de ésta.
- i) Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la empresa.
- j) Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa.



- k) Abandonar el trabajo y el sitio asignado sin previo aviso al supervisor y sin autorización expresa de éste.
- l) Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
- m) Ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- n) Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
- o) Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal.
- p) No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
- q) Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior.
- r) No efectuar el trabajo que se le ha asignado.
- s) El retardo hasta por diez minutos en la hora de entrada al trabajo o el retiro prematuro cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- t) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por segunda vez, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- u) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- v) No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.
- w) Efectuar reuniones de cualquier naturaleza en locales o predios de la empresa, sin previo permiso de la misma, aún cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
- x) No prestar colaboración a la empresa para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo de personal.
- y) La violación por parte del trabajador de los deberes, obligaciones o prohibiciones consignados en el presente reglamento por tercera vez.

**Art. 55.-** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa dará inmediato aviso al inspector del Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esta situación.

**PARÁGRAFO.** Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965.

## **CAPITULO XIX**

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

**Art. 56.-** Para los Trabajadores Oficiales, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.)

**Art. 57.-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.)



**PARÁGRAFO:** Después de 3 llamados de atención, se suspenderá al trabajador por un día, después de 3 suspensiones se le dará por terminado de manera unilateral con justa causa el contrato de trabajo.

**Art. 58.-** Para los empleados públicos, el régimen disciplinario a los que están sometidos, serán las normas sustanciales y de procedimientos establecidas en el Código único Disciplinario y demás normas concordantes.

## **CAPITULO XX**

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

**Art. 59.-** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, código único disciplinario, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Artículo 114 C.S.T.).

**Art. 60.-** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a) Los retardos hasta de 10 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención por escrito; por segunda vez se le aplicará una multa equivalente a la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, se le suspenderá en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra; y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) Las faltas en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no se cause perjuicio de consideración a la empresa, 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 al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un mes.
- d) La violación leve por parte de trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentos implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa 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 eficiente, cumpla las obligaciones.

**Art. 61.-** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente por tercera vez.
- b) La falta total de trabajo en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- c) La falta del trabajador a sus labores durante el día sin excusa, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias.



- e) No cumplir con los objetivos y metas propuestas para su cargo, o negarse a presentar informes oportunamente.

## **CAPÍTULO XXI**

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

**Art. 62.-** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Jefe de recurso humano o jefe de personal, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**Art. 63.-** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARÁGRAFO.-** En la Empresa NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPITULO XXII**

### **ACOSO LABORAL**

**Art. 64.-** Para efectos del presente reglamento, y en concordancia con lo establecido por la ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

**Art. 65.-** El acoso laboral puede darse en las siguientes modalidades:

- a) **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral.
- b) **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos, o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones de funciones sin



el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador.

**Art. 66.-** En concordancia con lo señalado por la ley 1010 de 2006 Se constituyen como conductas atenuantes del acoso laboral las siguientes:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares o afectivos con la víctima.
- g) Cuando exista manifiesta o velada provocación, desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO:** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**Art. 67.-** En concordancia con lo señalado por la ley 1010 de 2006 son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberadamente e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica a sujeto pasivo.

**Art. 68.-** En concordancia con lo establecido en la ley 1010 de 2006, se constituyen conductas de acoso laboral, las siguientes:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto de los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad disciplinaria competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad disciplinaria competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**Art. 69.-** En concordancia con lo establecido en la ley 1010 de 2006, no se constituyen conductas de acoso laboral, las siguientes:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponda a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial o institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL SAN JOSÉ - MARSELLA RISARALDA**  
**NIT: 891 408 747 – 9**



Organismo Certificador  
**Qualicert-UTP**  
Universidad Tecnológica de Pereira  
ISO 9001:2008 certificado N° SGCISO002



- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, previstas en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre función pública.
- f) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La solicitud de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**PARÁGRAFO:** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**Art. 70.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa 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 empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las persona en el trabajo.

**Art 71.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa 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 empresa.
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 y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar el acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Art. 72.-** 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 empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. 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 empresa 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 empresa.

**f.** Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° 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 una vez cada tres (3) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial 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 indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, 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 XXIII PUBLICACIONES**

**Art. 73.-** El presente reglamento se publicará en las instalaciones del lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos.

### **CAPITULO XXIV VIGENCIA**

**Art. 74.-** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).



**CAPITULO XXV**  
**DISPOSICIONES FINALES**

Art. 75.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**CAPITULO XXVI**  
**CLÁUSULAS INEFICACES**

Art. 76.- No producirá 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 (artículo 109, C.S.T.).

Dado en Marsella Risaralda a los treinta (30) días del mes de marzo del año 2014.

**PIEDAD COLOMBIA DUQUE GOMEZ**  
Presidente

**JUAN CARLOS SARMIENTO SARMIENTO**  
Secretario