

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p><b>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO</b> <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 1 de 31</p>

## ACUERDO: 030

(26 diciembre de 2019)

Por el cual se adoptan el reglamento interno de trabajo de la Empresa social del Estado Hospital San Juan Bosco, del Municipio de Bosconia Cesar.

### CAPÍTULO I

**ARTICULO. 1º**— El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la Empresa Social del Estado Hospital San Juan Bosco de Bosconia con domicilio en Carrera 16 Numero 20-60, de la ciudad de Bosconia Cesar señala las disposiciones a las que quedan sometidas tanto la Empresa Social del Estado como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPÍTULO II

#### Condiciones de admisión

**ARTICULO. 2º**— Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan Bosco debe presentar solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañarla con los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía.
- b) 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 estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado el aspirante, en el que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- e) Certificado de antecedentes judiciales
- f) Certificado de antecedentes disciplinarios
- g) Certificado de responsabilidad fiscal
- h) Formato único de hoja de vida
- i) Declaración juramentada de bienes.
- j) Soportes de los estudios realizados.

**Parágrafo.**— El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 2 de 31</p>

profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, ARTICULO. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (ARTICULO. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, ARTICULO. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, ARTICULO. 111).

### Período de prueba

**ARTICULO. 3º**— La empresa una vez admitida 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 este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, ARTICULO. 76).

**ARTICULO. 4º**— 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 (CST, ARTICULO. 77, núm. 1º).

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

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, ARTICULO. 7º).

**ARTICULO. 6º**— Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, ARTICULO. 80).

### CAPÍTULO III

#### Trabajadores accidentales o transitorios

**ARTICULO. 7º**— 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 (CST, ARTICULO. 6º).

**Parágrafo.** - La ESE podrá conformar plantas temporales o transitorias, previa justificación o estudio técnico; quienes disfrutaran de los mismos derechos salariales y prestaciones que de disponen los demás y asumirán las mismas obligaciones que a ello compete. Excepto los trabajadores oficiales, que, por convención o acuerdo sindical, disfruten de sus derechos adquiridos.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	REPUBLICA DE COLOMBIA  <b>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO</b> <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> NIT: 824.000.450-1	Código: MNL-JTD
		Versión: 01
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Fecha: 26/12/2019
		Página 3 de 31

## CAPÍTULO IV

### Horario de trabajo

**ARTICULO. 8º**— Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes y para el personal operativo de lunes a domingo.

Personal administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

08:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo:

12:00 m. a 02:00 p.m.

Tarde:

02:00 p.m. a 06:00 p.m.

Con períodos de descanso de diez minutos en cada turno de 09:00 AM a 09:10 AM y 04:00 a 04:10.

Personal operativo consulta Externa:

Mañana:

07:00 AM. a 12:00 AM.

Hora de almuerzo:

12:00 m. a 02:00 p.m.

Tarde:

02:00 p.m. a 05:00 p.m.

Con períodos de descanso de diez minutos en cada turno de 09:00 AM a 09:10 AM y 04:00 a 04:10.

**PAR. 1º**— Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PAR. 2º**— Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores 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, ARTICULO. 21).

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

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 4 de 31</p>

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.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de 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, ARTICULO. 51).

## CAPÍTULO V

### Las horas extras y trabajo nocturno

**ARTICULO. 9º**—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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.).

**ARTICULO. 10.**—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 (CST, ARTICULO. 159).

**ARTICULO. 11.**— El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, ARTICULO. 1º).

**PARAGRAFO.** - Serán beneficiarios de las horas extras los trabajadores oficiales y para los Empleados Público, que tengan hasta el grado Técnico.

**ARTICULO. 12.**— 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.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824.000.450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 5 de 31</p>

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, ARTICULO. 24).

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

**ARTICULO. 13.**—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 artículo 11 de este reglamento.

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

**PAR. 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 VI

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTICULO. 14.**—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y 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 seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, ARTICULO. 1º, dic. 22/83).

**Parágrafo. 1º**—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

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 6 de 31</p>

trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, ARTICULO. 26, núm. 5°).

Parágrafo. 2°—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, ARTICULO. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. 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.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. 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, ARTICULO. 26).

Parágrafo 3.—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 descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

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 12 horas 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, ARTICULO. 185).

**ARTICULO. 15.**— El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 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, ARTICULO. 25).

**ARTICULO. 16.**— 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 (CST, ARTICULO. 178).

### VACACIONES REMUNERADAS

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p><b>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO</b> EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 7 de 31</p>

**ARTICULO. 17.**— Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTICULO. 186, núm. 1º).

**ARTICULO. 18.**— La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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, ARTICULO. 187).

**ARTICULO. 19.**— Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTICULO. 188).

**ARTICULO. 20.**— 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, ARTICULO. 189).

**ARTICULO. 21.**— 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, ARTICULO. 190).

**ARTICULO. 22.**— Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO. 23.**— La ESE Hospital San Juan Bosco 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, ARTICULO. 5º).

**PAR.**— 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, ARTICULO. 3º, par.).

## PERMISOS

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824.000.450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p><b>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO</b> EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 8 de 31</p>

**ARTICULO. 24.—** 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 tres siguientes condiciones:

1. 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.
2. 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.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa Social del Estado Hospital San Bosco. (CST, ARTICULO. 57, núm. 6°).

## CAPÍTULO VII

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

**ARTICULO. 25.—** 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.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 9 de 31</p>

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, ARTICULO. 18).

**ARTICULO. 26.**— Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, ARTICULO. 133).

**ARTICULO. 27.**— 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, ARTICULO. 138, núm. 1º).

Períodos de pago: mensuales

**ARTICULO. 28.**— El salario se pagará al trabajador 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, ARTICULO. 134).

## CAPÍTULO VIII

### SERVICIO MÉDICO, 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

**ARTICULO. 29.**— 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.

**ARTICULO. 30.**— Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 10 de 31</p>

**ARTICULO. 31.**— 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.

**ARTICULO. 32.**— 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.

**ARTICULO. 33.**— 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 Social el Estado Hospital San Juan Bosco para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, instrumentos y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PAR.**—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 empresa, 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 de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, ARTICULO. 91).

**ARTICULO. 34.**— 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.

**ARTICULO. 35.**— En caso de accidente no mortal, aun 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 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.

**ARTICULO. 36.**— 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 SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 11 de 31</p>

la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la ESE Hospital San Juan Bosco, 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 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO. 37.**— En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la ESE Hospital San Juan Bosco 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 profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO IX

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO. 38.**— 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, 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.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Página 12 de 31</p>

## CAPÍTULO X

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTICULO. 39.**— El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan Bosco, es el siguiente:

Junta Directiva, Gerencia General, Control Interno, Coordinadores de área Asistencial, de área Administrativa, de Área Financiera, de Gestión de Tecnologías y de Sistemas de Información y atención al usuario.

**Parágrafo 1.** — De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan Bosco: La junta directiva, el gerente y el Coordinador del área administrativa en el ejercicio de sus funciones de Jefe de recursos humanos.

## CAPÍTULO XI

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**ARTICULO. 40.**— Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, ARTICULO. 242, ords. 2º y 3º).

**ARTICULO. 41.**— 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.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. 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.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 13 de 31</p>

9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, tBoscoladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PAR.—** Los trabajadores menores de 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).

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 14 de 31</p>

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, ARTICULO. 243).

## CAPÍTULO XII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO. 42.**— 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.

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

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p><b>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO</b> <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 15 de 31</p>

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

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. 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 empresa (CST, ARTICULO. 57).

**ARTICULO. 43.—** 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 empresa 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 empresa, 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 empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 16 de 31</p>

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa 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 empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, ARTICULO. 58).

**ARTICULO. 44.**— Se prohíbe a la Empresa Social del Estado Hospital San Juan Bosco:

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:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b) 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.
  - c) 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
  - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. 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.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar



 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 17 de 31</p>

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa Social del Estado Hospital San Bosco. 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 empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, ARTICULO. 59).

**ARTICULO. 45.**— Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan Bosco los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de 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 empresa, 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.

X

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
 Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
 Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 18 de 31</p>

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTICULO. 60).

### CAPÍTULO XIII

#### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO. 46.** La empresa 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, ARTICULO. 114) o en el Código Único Disciplinario.

**ARTICULO. 47—**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 empresa, implica por primera vez, llamado de atención, por la segunda vez, llamado de atención con copia hoja de vida y multa de la décima 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.
- 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 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 total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho 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 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 eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTICULO. 48.—** Constituyen faltas graves:

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Página 19 de 31</p>

- a) El retardo hasta de 30 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

**ARTICULO. 49.**— Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, La Empresa social del Estado Hospital San Juan Bosco deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este 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 (CST, ARTICULO. 115), de lo anterior deberá quedar registro en el documento Formato de Entrevista FCIN 006.

**ARTICULO. 50.**— No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTICULO. 115).

### CAPÍTULO XIV

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

**ARTICULO. 51.**— Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa social del Estado Hospital San Juan Bosco el cargo de: Jefe Inmediato según la estructura organizacional, quien los oír y resolverá en justicia y equidad, si la naturaleza del reclamo supera las facultades de las que dispone el funcionario que recibe la queja este deberá tramitarla ante la Gerencia General.

**ARTICULO. 52.**— 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.

PAR1. — En La Empresa social del Estado Hospital San Juan Bosco no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

### CAPÍTULO XV

#### PUBLICACIONES

**ARTICULO. 53.**— Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Página 20 de 31</p>

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. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, ARTICULO. 120).

## CAPÍTULO XVI

### VIGENCIA

**ARTICULO. 54.**— 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, ARTICULO. 121).

## CAPÍTULO XVII

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO. 55.**— 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.

## CAPÍTULO XVIII

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTICULO. 56.**— 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, ARTICULO. 109).


  
**La Salud un Derecho de Todos**  
 Nit: 824000450-0

## CAPÍTULO XIX

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTICULO. 57.** OBJETO: El objetivo de la presente reglamentación es prevenir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Los bienes jurídicos protegidos son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados y trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la ESE Hospital San Juan Bosco.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

[www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)  
 Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
 Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 21 de 31</p>

Los presentes lineamientos no se aplican en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa, regida por el Estatuto de Contratación de la ESE Hospital San Juan Bosco y las normas que los adicione, complementen, modifiquen o sustituyan.

**ARTICULO 58. DEFINICION Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Las modalidades generales del acoso laboral son, entre otras, las siguientes:

1. **Mátrato 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 trabajo de tipo laboral.
2. **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.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de 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.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o 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.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTICULO 59. SUJETOS ACTIVOS:** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, los siguientes:

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 22 de 31</p>

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia de la ESE Hospital San Bosco.

- La persona natural que se desempeñe como empleado o trabajador.

ARTICULO 60. SUJETOSPASIVOS: Pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral, los siguientes:

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia de la ESE Hospital San Juan Bosco.

– Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTICULO 61. SUJETOS PARTICIPES: Puede ser sujetos partícipes del acoso laboral, los siguientes:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 62. CONDUCTAS ATENUANTES: Se consideran conductas atenuantes 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 y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

El estado de emoción o pasión excusable de que trata el literal b), no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 63. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar



 <p><b>HOSPITAL</b> San Juan Bosco Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	Código: MNL-JTD
		Versión: 01
		Fecha: 26/12/2019
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Página 23 de 31

- 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 deliberada 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 al sujeto pasivo.

**ARTICULO 64. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS:** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único y las normas internas de la ESE Hospital San Juan Bosco que rigen la materia, para la graduación de las faltas.

**ARTICULO 65. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 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.
- 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 del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la ESE Hospital San Juan Bosco.
- 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

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 24 de 31</p>

exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la ESE Hospital San Juan Bosco, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a 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.

Para los hechos no contemplados, la autoridad competente valorará de acuerdo a las circunstancias 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 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 ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley Procesal Civil.

**ARTICULO 66. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la ESE Hospital San Juan Bosco, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.

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, prevista en el código Sustantivo del Trabajo, en caso de los trabajadores oficiales.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con

acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales, defender

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co

Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302

Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 25 de 31</p>

y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código, para el caso de los Trabajadores Oficiales.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, en el caso de los trabajadores oficiales.

i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

### MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCESO DE DENUNCIA

**ARTICULO 67. PROPÓSITO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN:** Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previstos por la ESE Hospital San Juan Bosco 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 ESE Hospital San Juan Bosco y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTICULO 68. MEDIDAS DE PREVENCIÓN:** En desarrollo del propósito a que refiere el artículo anterior, la ESE Hospital San Juan Bosco ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan Bosco sobre la Ley 1010 de 2006, fomentando campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con los deberes, derechos obligaciones y las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el régimen sancionatorio.
2. Definir e implementar políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral destinadas a desarrollar programas de convivencia, resolución de conflictos y mediación, entre otros aspectos, para lo cual se deberán adelantar estudios sustentados en herramientas como encuestas y/o sondeos donde se indague por la actitud y tipo de relación de los superiores y/o compañeros de cada servidor, dichos sondeos y/o encuestas deberán tener un tratamiento confidencial.
3. Realizar regularmente programas de capacitación o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan Bosco,

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 26 de 31</p>

encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma y velar por el buen ambiente laboral.

4. Programar capacitaciones en temas de conducción de grupos de trabajo, conducción de reuniones, solución de problemas, tácticas y habilidades de negociación, y en general, aquellos temas que se consideren apoyen la labor gerencial, funcional de los empleados y del comité de convivencia laboral.
5. Fomentar la creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral en la ESE Hospital San Juan Bosco, con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la ESE Hospital San Bosco.
6. Adelantar actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral en al ESE Hospital San Juan Bosco, tendientes a:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral de armónica convivencia.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la ESE Hospital San Juan Bosco, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
  - d. Diseñar un Manual de Convivencia Institucional tendiente a garantizar la armonía en las relaciones de trabajo dentro de la ESE Hospital San Juan Bosco.

**PARAGRAFO:** La responsabilidad de la organización de los mecanismos descritos, será de la siguiente dependencia:

Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

**ARTICULO 69. PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA DENUNCIA:** Todo servidor público de la ESE Hospital San Juan Bosco que considere este siendo sujeto de acoso de laboral en cualquiera de sus manifestaciones, deberá presentar su queja en primera instancia ante los jefes de personal o quien haga sus veces, sin perjuicio de ejercer sus derechos ante otras autoridades o instancias competentes.

La denuncia se interpondrá por escrito y deberán proporcionarse los datos de identificación conocidos de la persona denunciada, realizarse una breve descripción de los hechos, informando cualquier circunstancia y anexando los medios de prueba que pueda soportar la denuncia.



 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 27 de 31</p>

La jefatura de personal convocará por escrito al comité de convivencia laboral y a los servidores públicos involucrados, a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la recepción de la denuncia. La jefatura deberá remitir a los miembros del comité de convivencia laboral, copia de la denuncia y de los documentos allegados por el denunciante.

**PARAGRAFO:** Cuando la presunta víctima no desea dar a conocer su identidad y presenta una queja por presunto acoso laboral, la jefatura de personal respectiva, adelantará un estudio de clima organizacional en la dependencia o unidad académica básica, a fin de emitir un informe de las medidas que se adelantarán para cesar y/o corregir los inconvenientes denunciados.

**ARTICULO 70. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Con el objeto de analizar la denuncia interpuesta, verificar la existencia de alguna de las conductas que constituyen o no acoso laboral y adelantar una audiencia conciliatoria entre los involucrados, se constituye un comité de convivencia laboral conformado por: el Gerente de la ESE Hospital San Juan Bosco; el Jefe de Recursos Humanos; el Representante que obtuvo la mayor votación de los empleados de carrera administrativa ante la Comisión Nacional de Carrera Administrativa. Los miembros del comité podrán invitar al superior jerárquico del funcionario cuestionado o a los servidores públicos que considere coadyuvar en la audiencia y en el establecimiento de las medidas respectivas.

**ARTICULO 71. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, entre otras las siguientes:

1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias, recomendaciones y consideraciones que estimare necesarias.
1. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral a que se refieren los artículos anteriores,
2. Examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
3. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, como satisfacción laboral, pertenencia, convivencia, entre otros aspectos, manteniendo el principio de la confidencialidad en todos los casos.
4. Hacer las sugerencias que se consideren 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 ESE Hospital San Juan Bosco.

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 28 de 31</p>

5. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y recomendar las medidas correctivas que se estimaren pertinentes.
6. Escuchar a cada una de las partes involucradas en la denuncia de acoso, con el fin de presentar a las partes los mecanismos de conciliación frente a las conductas denunciadas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.
7. Hacer el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la denuncia, verificando que dichos compromisos se vengan acatando de acuerdo con lo pactado.
8. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**PARAGRAFO:** 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.

**ARTICULO 72. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES:** En los siguientes eventos, los miembros del comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.
3. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del comité.

**PARAGRAFO:** Para efectos de subsanar la situación, el miembro del comité involucrado en la situación antes mencionada, se declarará impedido y cederá la participación en el mismo así: en reemplazo del Gerente o del jefe de personal o quien haga sus veces cualquier líder de los procesos de la ESE excepto si se encuentra involucrado. Para el caso del representante de los empleados de carrera administrativa, será reemplazado por el otro miembro principal acreditado ante la Comisión Nacional de Carrera Administrativa.

**ARTICULO 73. AUDIENCIA CONCILIATORIA.** El objetivo de la audiencia conciliatoria, es analizar de manera conjunta con los involucrados, los hechos y la incidencia de los mismos, así como las medidas preventivas que ameriten el hecho, de la mano de la determinación de las implicaciones y procesos legales necesarios.

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 29 de 31</p>

El Gerente o quien haga sus veces presidirá las audiencias, quien dará apertura a la audiencia en la hora indicada. A continuación, dará lectura a la denuncia, y posteriormente dará espacio a la parte denunciada para que exponga sus argumentos.

El desarrollo de la audiencia deberá quedar consignado en un acta debidamente firmada por los intervinientes. Si una de las partes se negare a firmarla, bastará con que se exprese tal situación. La salvaguarda y reserva del acta original de la audiencia, será responsabilidad de la jefatura de personal o quien haga sus veces. Las actas no reposarán en las hojas de vida de los funcionarios involucrados.

**PARAGRAFO I:** En caso de que las partes decidan conciliar y establecer acuerdos en pro del ambiente laboral, el comité de convivencia laboral dará por finalizado el procedimiento y será responsabilidad de la jefatura de personal o quien haga sus veces, el apoyo y seguimiento a los acuerdos formalizados.

Cuando las partes deciden no conciliar, el comité conciliador emitirá un informe donde presentará sus observaciones y/o recomendaciones, y se remitirán los documentos respectivos, a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa por ser de su competencia acorde con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, con copia a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que, si lo estima procedente, avoque su conocimiento.

**PARAGRAFO II:** La asistencia a la audiencia conciliatoria es obligatoria. La ausencia a la audiencia de alguna de las partes deberá ser debidamente justificada, y deberá reprogramarse a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, en atención a garantizar la asistencia de los involucrados a la audiencia, la cual se considera de interés prioritario.

**PARAGRAFO III:** El comité de convivencia laboral acorde con el análisis resultado de la audiencia y cuando resultó infructuoso el procedimiento conciliatorio, podrá sugerir se considere la posibilidad de tramitar traslado que mejor convenga del presunto(s) agresor (es) o víctima(s) del acoso laboral a otras dependencias, sin ignorar que el traslado no puede comportar violación al ius variandi, es decir, que no puede desmejorar al trabajador ni nominal, salarial o funcionalmente y que no puede afectar la prestación del servicio. En caso de determinarse el traslado, preferiblemente debe ser concertado con el (los) funcionario (s) respectivos.

**ARTICULO 74. CONFIDENCIALIDAD.** Todas las instancias intervinientes dentro del proceso, deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada caso. Sin perjuicio de las implicaciones legales, por el incumplimiento de las obligaciones de reserva de la información por parte de los servidores públicos.

**PARAGRAFO I:** Es obligación de los miembros del comité y a las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002.

**ARTICULO 75. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS:** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>		<p>Página 30 de 31</p>

acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo del trabajador oficial, o la declaratoria de insubsistencia, o de la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la Ley 1010 de 2006.

**ARTICULO 76. LLAMAMIENTO EN GARANTÍA:** En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

**ARTICULO 77. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la valoración del mérito o proceso de evaluación respectiva, por el tiempo que determine el dictamen médico.

**FRECUENCIA DE REUNIONES:** El comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 2 meses y de forma extraordinaria cuando sea convocado por el jefe de recursos humanos quien actuará como secretaría técnica del mismo.

### CAPITULO TERCERO DISPOSICIONES VARIAS

**ARTICULO 78.** Sin perjuicio de lo establecido en las anteriores disposiciones, la persona que se considere víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos, o podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación

*LA SALUD ES UN DERECHO DE TODOS*

www.hosanbosco.gov.co  
Telefax: 5778029 – Urgencias: 5778302  
Carrera 16 No. 20-60 – Bosconia Cesar

X

 <p><b>HOSPITAL San Juan Bosco</b> Empresa Social del Estado La Salud un Derecho de Todos NIT: 824000450-0</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA</p>  <p><b>HOSPITAL SAN JUAN BOSCO</b> EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT: 824.000.450-1</p>	<p>Código: MNL-JTD</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha: 26/12/2019</p>
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<p>Página 31 de 31</p>

autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**ARTICULO 79. INDUCCION – REINDUCCION.** El contenido de la presente Resolución debe ser parte de los procesos de inducción y de re inducción que se adelanten en las Sedes de la ESE Hospital San Juan Bosco.

**ARTICULO 80. PUBLICIDAD.** Será responsabilidad del Gerente y de los Lideres de procesos, respectivamente, garantizar la debida difusión la presente Resolución, en coordinación con la Jefatura de Personal o quien haga sus veces.

Dado en Bosconia Cesar a los veintiséis (26) días del mes de diciembre de 2019.

  
**JUAN ENRIQUE AARON**  
Presidente

  
**DIOMEDES HUMBERTO ALCINA MERCADO**  
Secretario



**HOSPITAL San Juan Bosco**  
Empresa Social del Estado  
La Salud un Derecho de Todos  
Nit: 824000450-0