

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA ESE

Acuerdo N° 184 del 06 de Junio de 2.008

"El Cambio Sigue Su Marcha"

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Dir. Carrera 16, Calle 15 N°. 16 – 17 Esquina PBX: (0978) – 853442 – 855299 Telefax: 853399 – 855297 Arauca – Arauca / Colombia

www.hospitalsanvicente.gov.co

ACUERDO No. 184 DE 2008

Por el cual se establece y adopta el Reglamento Interno de Trabajo
del Hospital San Vicente de Arauca ESE

LA JUNTA DIRECTIVA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA ESE

En uso de sus facultades Legales, en especial las conferidas por el artículo 195 de la Ley 100 de 1993, Decreto 1876 de 1994, Ordenanza 22 de 1996, Acuerdo 002 de 1997, Decreto 2127 de 1945, Ley 1010 de 2006 y

CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 30 del Decreto 2127 de 1945, señala que todo empleador que tenga a su servicio más de 5 trabajadores de carácter permanente en actividades comerciales, o más de 10 en labores industriales, o más de 20 en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo, un reglamento interno de trabajo.
2. Que los artículos 30, 31, 32, 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2127 de 1945, determinan las disposiciones normativas, la aprobación, fecha a partir de la cual rigen, publicidad y régimen sancionatorio disciplinario, que se deben plasmar en los reglamentos internos de trabajo.
3. Que la Ley 1010 de 2006, estableció las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; precisando en el parágrafo 1, del artículo 9, corregido por el Decreto 231 de 2006, que los empleadores deberán adaptar el reglamento interno de trabajo a los requerimientos de dicha Ley.
4. Que el numeral 8, del artículo 11, del Decreto 1876 de 1994, precisa que es función de las Juntas Directivas de las ESEs, establecer y modificar el reglamento interno de la Empresa Social.
5. Que según los anteriores considerando, el Hospital San Vicente de Arauca ESE, requiere establecer un conjunto de disposiciones que conformen el Reglamento Interno de Trabajo.

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"

6. Que el Reglamento Interno de Trabajo, permite contar con una norma reguladora de las relaciones de trabajo existentes, del Hospital San Vicente de Arauca ESE en calidad de empleador y los servidores públicos, que prestan sus servicios en cada una de las áreas de la entidad hospitalaria, con la finalidad de que conozcan sus derechos, deberes, obligaciones, conflictos de intereses e inhabilidades, de acuerdo a la legislación laboral vigente.
7. Que es necesario regular las situaciones jurídicas administrativas, que se derivan como consecuencia de la prestación efectiva de los servicios personales, definiendo un régimen disciplinario aplicable, en el caso de presentarse faltas que afecten el correcto desarrollo de la misma.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Establecer y adoptar el Reglamento Interno de Trabajo del Hospital San Vicente de Arauca ESE, donde se regulen las relaciones que existen con los servidores públicos y la entidad hospitalaria.

ARTÍCULO SEGUNDO. Adóptese las normas que se señalan a continuación:

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: El presente Reglamento Interno de Trabajo, es prescrito por el Hospital San Vicente de Arauca ESE, entidad domiciliada en el Municipio de Arauca, Departamento de Arauca, y será aplicado a todos los servidores públicos que prestan sus servicios a la entidad hospitalaria.

Artículo 2: El presente Reglamento Interno de Trabajo hace parte integral del contrato de trabajo y/o funciones de los servidores públicos con el Hospital San Vicente de Arauca ESE y los que se lleguen a vincular al mismo, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo podrán ser favorables al servidor.

Artículo 3: El objeto de este Reglamento Interno de Trabajo es:

1. Facilitar una administración coherente y eficiente del recurso humano, a través de un conjunto de prácticas y normas aplicables a todos los servidores de la institución con motivo de la relación laboral.
2. Reglamentar la relación laboral existente entre el Hospital San Vicente de Arauca ESE y sus servidores públicos.



3. Reglamentar las relaciones laborales existentes entre los servidores públicos que prestan sus servicios al Hospital San Vicente de Arauca ESE.
4. Establecer la clasificación de los cargos.
5. Regular las condiciones de ingreso, permanencia, ascenso, encargos y retiro, así como las situaciones administrativas en que puedan encontrarse los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
6. Regular los procesos de desarrollo de personal.
7. Definir el régimen disciplinario aplicable.
8. Fijar las medidas de prevención, corrección y sanción por acoso laboral.

Artículo 4: Las normas del presente Reglamento Interno de Trabajo son aplicables a quienes tengan carácter de servidores públicos, que se encuentren vinculados o se vinculen con el Hospital San Vicente de Arauca ESE.

CAPITULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

Admisión:

Artículo 5: Para ser admitido a ocupar un cargo de carrera administrativa, en provisionalidad, de libre nombramiento y remoción, periodo fijo para plazas de médicos rurales, supernumerarios o suscribir contrato de trabajo a término indefinido con el Hospital San Vicente de Arauca ESE, se requiere reunir las calidades y requisitos consagrados en la Constitución Nacional, la Ley, los Acuerdos y en especial, las establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, como son:

1. Acreditar los requisitos señalados en el Manual Especifico de Funciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
2. No estar inhabilitado para ejercer cargos públicos, ni hallarse en interdicción del ejercicio de los derechos y desempeño de funciones públicas y no haber sido condenado a pena de prisión, excepto por delitos culposos o políticos.
3. No encontrarse separado de otro empleo público en virtud de una licencia recibida.
4. Las demás que señale la Ley.

Artículo 6: Una vez se tiene las calidades para acceder a un cargo de carrera administrativa, en provisionalidad, libre nombramiento y remoción, periodo fijo para plazas de médicos rurales, supernumerarios o suscribir contrato de trabajo a término indefinido con el Hospital San Vicente de Arauca ESE, se deben allegar a la oficina de Talento Humano los documentos que a continuación se señalan:

1. Formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual se consignará:
 - Formación académica, indicando los años de estudio cursados en los distintos niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos;
 - Experiencia laboral relacionada, profesional o docente, según el caso reseñando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección y el número de teléfono donde sea posible verificar la información;
 - Manifestación sobre inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad, de orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato con la administración;
2. Cédula de ciudadanía o cédula de extranjería según sea el caso;
3. Libreta Militar, cuando sea requerida por la Ley;
4. Afiliación a una EPS;
5. Afiliación a un fondo de cesantías;
6. Certificado de antecedentes Judiciales vigente, expedido por el Departamento Administrativo de Seguridad DAS;
7. Certificado de antecedentes disciplinarios vigente, expedidos por la Procuraduría General de la Nación;
8. Certificado de antecedentes fiscales vigente, expedido por la Contraloría General de la Nación;
9. Certificado sobre ocupaciones anteriores, con especificación del tiempo de servicio cuando requiera experiencia para el desempeño del cargo;
10. Certificados de estudios aprobados y títulos obtenidos debidamente autenticados;
11. Tres (3) fotografías recientes en tamaño cédula;
12. Para los empleados públicos que prestan sus servicios en cargos de periodo fijo para plazas de médicos rurales, deben registrar la profesión en la oficina de seguridad social para lo cual deberá aportar acta de posesión, resolución de nombramiento y una fotografía en el caso de ser un cargo de planta; en el evento de ser contratada la prestación del servicio, se deberá presentar una fotografía;
13. Examen clínico ocupacional, exámenes de ingreso de laboratorio realizado por el Departamento de Salud Ocupacional, perfil del trabajador (profesional); y
14. Para el personal que preste el servicio social obligatorio, deberá presentar acreditación de capacitación en Salud Pública, otorgada por Líder de Programa Asistencial.
15. El personal médico, durante el proceso de inducción, deberá acreditar una entrevista con el COVE.

Parágrafo: El Líder de Programa de Talento Humano, tendrá bajo su responsabilidad verificar el cumplimiento de los requisitos y la autenticidad de los documentos a que se refiere el presente artículo.

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"

A



Artículo 7: Los cargos de carrera administrativa del Hospital San Vicente de Arauca ESE, serán provistos de acuerdo a los procedimientos señalados para tal efecto por la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y normas legales que la modifiquen.

Artículo 8: Los cargos de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y personal que preste el servicio social obligatorio en Hospital San Vicente de Arauca ESE, serán nombrados mediante resolución de nombramiento y acta de posesión en el correspondiente cargo por el término a que hubiere lugar a elección del Director del Hospital, o por el término de duración del servicio social obligatorio, el cual no podrá ser inferior a seis (6) meses.

Artículo 9: Los servidores públicos que prestan sus servicios en el mantenimiento de la planta física hospitalaria; serán vinculados por medio de contrato de trabajo a término indefinido.

El contrato de trabajo a término indefinido podrá darse por terminado de forma unilateral, por cualquiera de las partes, Hospital San Vicente de Arauca ESE y/o servidor publico, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior a treinta (30) días.

Podrá prescindirse del aviso anteriormente citado, pagando, la parte que da por terminado el contrato a la otra parte, la suma correspondiente al salario de treinta días.

Artículo 10: El contrato de trabajo a término indefinido se suspenderá, si se incurre en cualquiera de las causales establecidas por el artículo 44 del Decreto 2127 de 1945.

Periodo de prueba:

Artículo 11: Para los cargos que se generen en razón de un concurso público, es decir de carrera administrativa, se establece un periodo de prueba de 6 meses, de acuerdo a lo señalado en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y normas legales que la modifiquen.

Artículo 12: Los servidores públicos, que no se rijan por la Ley 909 de 2004, tendrán un periodo de prueba de dos (2) meses, contados a partir del momento en que se firma el contrato de trabajo.

CAPITULO III JORNADA LABORAL, HORARIO DE TRABAJO Y DESCANSO DURANTE LA JORNADA

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"

5

Artículo 13: La jornada de trabajo de los servidores públicos que laboren en la parte administrativa del Hospital San Vicente de Arauca ESE, corresponde a 40 horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en las convenciones colectivas de trabajo y acuerdos laborales vigente, con relación a los servidores públicos de la entidad hospitalaria; precisando que para los servicios asistenciales y otros que requieran el desempeño de labores continuas, se establecerán los respectivos cuadros de turnos por parte de los jefes inmediatos o a quien corresponda la coordinación de dicha actividad o servicio. Para efectos se fijan los siguientes horarios:

Personal Administrativo: Jornada laboral asignada por la Subdirección Administrativa.

Personal Medico: Turnos asignados por el Líder de Programa Asistencial.

Personal de Enfermería: Turnos asignados por el Líder de Programa Enfermería

Personal de Trabajo Social: Turnos asignados por la Subdirección Científica.

Personal de Conducción: Turnos asignados por el Líder de Programa Recursos Físicos y Complementarios.

Personal de Caja: Turnos asignados por el Profesional Universitario de Facturación.

Personal Banco de Sangre: Turnos asignados por el Medico General Banco de Sangre

Personal de Farmacia principal y urgencias: Turnos asignados por el Líder de Programa Asistencial

Personal de Laboratorio: Turnos asignados por el Profesional Especializado Área de la Salud Laboratorio.

Personal Camilleros: Turnos asignados por el Líder de Programa Enfermería.

Personal de Instrumentación: Turnos asignados por el Líder de Programa Enfermería.

Personal de Servicios Generales: Turnos asignados por el Líder de programa Talento Humano

Artículo 14: Los servidores públicos del área administrativa, deberán coordinar con sus respectivos jefes inmediatos, descansos no mayores a 15 minutos dentro

de cada jornada laboral, con la finalidad de propender por el bienestar en su sitio de trabajo.

Artículo 15: Los servidores públicos del área asistencial, deberán coordinar con sus respectivos jefes inmediatos, descansos no mayores a veinte (20) minutos dentro de cada turno de seis (6) horas, con la finalidad de propender por el bienestar en su sitio de trabajo.

Cuando se trate de un turno de doce (12) horas continuas tendrán un descanso de cuarenta (40) minutos, el cual coordinarán con el respectivo jefe inmediato, con la finalidad de propender por el bienestar en su sitio de trabajo.

Parágrafo. Los descansos deberán desarrollarse dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE y su concesión, dependerá de la carga laboral que tenga en el momento el área asistencial a la que pertenezca.

CAPITULO IV

RECARGOS POR TRABAJO EXTRA, NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO

Artículo 16: 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 17: Los trabajadores oficiales gozaran del pago de horas extras, por aquellas laboradas que sobrepasen la jornada laboral de 40 horas semanales; precisándose que para su reconocimiento y pago se requiere la respectiva autorización del jefe inmediato.

De igual manera se reconocerán y cancelaran horas extras, a servidores públicos, en virtud de lo señalado en las convenciones colectivas de trabajo y acuerdos sindicales que se encuentren vigentes.

Para ambos casos no se podrán pagar más de 50 horas extras mensuales.

Artículo 18: Los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, que laboren fuera de la jornada ordinaria, tendrán derecho al reconocimiento y pago de trabajo suplementario así:

1. La hora de trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%).
2. La hora de trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%).



3. La hora de trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%).
4. La hora de trabajo extra festivo diurno se remunerara con un recargo del doscientos veinticinco por ciento (225%).
5. La hora de trabajo dominical o festiva diurna se remunerará con un recargo del doscientos por ciento (200%).
6. La hora de trabajo dominical o festiva nocturna se remunerara con un recargo del doscientos treinta y cinco por ciento (235%).
7. La hora de trabajo extra festivo nocturna se remunerara con un recargo del doscientos setenta y cinco por ciento (275%).

Para efectos de recargos nocturnos, extra diurno y extra nocturno, al igual que para el trabajo ordinario u ocasional en días dominicales y festivos, se aplicaran las normas establecidas en los artículos 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40 del Decreto 1042 de 1978, sin perjuicio de lo señalado en las convenciones colectivas y acuerdos sindicales vigentes, para el caso de trabajadores oficiales, y en los acuerdos sindicales vigentes, aplicables a los empleados públicos, siempre y cuando no superen lo determinado en la norma mencionada.

CAPITULO V DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

Descanso.

Artículo 19: Serán de descanso obligatorio remunerado para los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

Parágrafo: Se exceptúan de este descanso, los servidores públicos de las áreas asistenciales y algunas administrativas u operativas, que tengan que cumplir turnos de trabajo. A estos se les cancelará el día con los recargos establecidos por Ley y el presente estatuto.

Vacaciones.

Artículo 20: Los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, tienen derecho a quince (15) días de vacaciones remuneradas, por cada año de servicio, salvo lo que se dispone en normas especiales para el personal que se desempeña en los servicios de rayos X.

Artículo 21: Los trabajadores oficiales sindicalizados, y no sindicalizados que se beneficien de los acuerdos sindicales vigentes y no hayan renunciado por escrito a



disfrutar de dichos beneficios, gozaran de 20 días hábiles de vacaciones, los cuales disfrutaran y serán cancelados.

Artículo 22: Los empleados públicos sindicalizados, y no sindicalizados que se beneficien de los acuerdos sindicales vigentes y que no hayan renunciado por escrito a disfrutar de dichos beneficios, gozaran de 20 días hábiles de vacaciones, de los cuales disfrutaran 20 días, pero le serán cancelados solo 15 días.

Artículo 23: El Líder de Programa Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca ESE, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada servidor, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que termina sus vacaciones y la remuneración de las mismas.

Permisos.

Artículo 24: El Hospital San Vicente de Arauca ESE concederá a sus servidores públicos 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 y/o familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad y único civil, debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico, para asistir a audiencias judiciales, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y asistir al entierro de sus compañeros y/o familiares, siempre que avisen con la debida oportunidad y que en los dos últimos casos, el número de los servidores que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la entidad hospitalaria.

Parágrafo: Los permisos sindicales y los permisos por calamidad doméstica y calamidad familiar, serán establecidos por la convención colectiva y acuerdo sindical vigente, los cuales serán remunerados.

Artículo 25: Los servidores públicos que requieran de un permiso remunerado, deberán solicitarlo por escrito, dentro de las 24 horas anteriores al mismo.

Cuando el permiso remunerado es de un (1) día, deberá ser aprobado por el Jefe inmediato. En caso de ser por un término de tres (3) días, este deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato y ser aprobado por el Director del Hospital San Vicente de Arauca ESE. Se prohíbe los permisos que no cuenten con el visto bueno del jefe inmediato.

El término mayor de un permiso remunerado, será hasta por 3 días, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 del Decreto 2400 de 1968 y el artículo 74 del Decreto Reglamentario 1950 de 1973; lo anterior sin perjuicio de lo establecido para permisos sindicales y lo determinado en las convenciones colectivas de trabajo y acuerdos sindicales vigentes.



Parágrafo: Los permisos remunerados, sin importar el tiempo del mismo, deberán ser reportados al área de Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca ESE, una vez sean autorizados por el jefe inmediato o por el Director de la Institución, según sea el caso.

Artículo 26: Los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, gozaran de permisos remunerados hasta veinte (20) días al año, continuos o discontinuos, para ausentarse de la entidad y poder asistir a capacitaciones.

Este permiso deberá contener el visto bueno del jefe inmediato y será aprobado por el Director del Hospital. Se prohíben los permisos que no cuenten con el visto bueno del jefe inmediato.

Una vez retorne al Hospital, el servidor publico deberá acreditar su capacitación ante la oficina de Talento Humano, para que sea anexada dicha información en la respectiva hoja de vida.

La oficina de Talento Humano, llevara un registro de los días solicitados como permiso remunerado, para el respectivo cómputo de los mismos.

Parágrafo primero: Los permisos que trata este artículo, sin importar el tiempo del mismo, deberán ser reportados al área de Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca ESE, una vez sean autorizados por el Director de la Institución.

Parágrafo segundo: El personal que goce de dichos permisos remunerados, previo visto bueno del jefe inmediato, deberá presentar reporte de cambios de turnos y el cubrimiento de dichos turnos en su ausencia. Los costos que estos cambios generen serán asumidos por el funcionario.

Parágrafo tercero: El servidor que haya gozado del permiso remunerado, deberá, una vez retorne al Hospital San Vicente de Arauca ESE, coordinar con el Subdirector correspondiente, una capacitación a los demás funcionarios de la entidad, en el área en la cual se capacito.

Artículo 27: La concesión de los permisos mencionados en el artículo 24 de este Reglamento, estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica y/o familiar, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita 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 servidores públicos.



3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico y asistencia a audiencias judiciales) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

CAPITULO VI SALARIO

Artículo 28: Se entiende por salario, además de la asignación básica mensual correspondiente a cada empleo determinado en el plan de cargos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, como contraprestación al servicio personal prestado, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como retribución directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras o valor del trabajo en días de descanso obligatorio.

Son factores de salario:

- a) Prima de antigüedad.
- b) La prima técnica.
- c) El auxilio de transporte.
- d) El subsidio de alimentación.
- e) La prima de servicio.
- f) Gastos de representación.
- g) La bonificación por servicios prestados.
- h) Los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión.

Parágrafo. Los elementos que son factores de salario anteriormente descritos, estarán sujetos a lo dispuesto por la normatividad vigente.

Artículo 29: El gobierno Nacional fijara el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.

Artículo 30: El Hospital San Vicente de Arauca ESE cancelará los salarios que devengan los servidores públicos, por mensualidades vencidas en la Tesorería; durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

CAPITULO VII SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE

Artículo 31: Es obligación del Hospital San Vicente de Arauca ESE velar por la salud, seguridad e higiene de los servidores públicos a su cargo. Igualmente, es

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"



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 servidor, en conjunto con la ARP correspondiente.

Artículo 32: Los servicios médicos que requieran los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, se prestarán por parte de la EPS o ARP a la cual se encuentren afiliados.

En caso de que el servidor público no se encuentre afiliado a ninguna EPS o ARP, estará a cargo del Hospital San Vicente de Arauca ESE los gastos que se ocasionen con base a la enfermedad, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 33: Todo servidor público, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá ser examinado por el médico correspondiente, con la finalidad de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse. En cualquier caso, deberá notificar a su jefe inmediato.

Si éste no diere aviso en el término indicado y no presentara la incapacidad medica correspondiente, su inasistencia o retiro del Hospital San Vicente de Arauca ESE se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 34: Los servidores públicos deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan los profesionales tratantes.

Parágrafo. Los tratamientos y exámenes médicos, deberán ser concertados con el servidor público, para garantizar el derecho a la libre escogencia de tratamiento y voluntad de recibirlo.

Artículo 35: Los servidores públicos deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene el Hospital San Vicente de Arauca ESE para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos médicos, material medico quirúrgico, y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Para tal fin el Hospital San Vicente de Arauca ESE, adquirirá y dotará a los servidores públicos de los elementos de protección personal y los capacitará para su adecuado y oportuno uso.

Parágrafo Uno: El incumplimiento por parte del servidor público 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 del Hospital San Vicente de Arauca ESE, facultan al Hospital para la aplicación de las medidas disciplinaria procedente, acatando el debido proceso.

Parágrafo Dos: El Hospital San Vicente de Arauca ESE deberá contar con un programa de Salud Ocupacional, el cual deberá ser dado a conocer a todos los servidores públicos de la entidad.

Artículo 36: En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o quien haga sus veces, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes según el protocolo, para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportándolo ante la ARP en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y las normas que lo modifiquen o la subroguen.

Artículo 37: En caso de presentarse algún incidente dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE, el servidor público que tenga conocimiento, deberá comunicar inmediatamente al jefe inmediato o a quien haga sus veces, para que este gestione ante el Subdirector respectivo la corrección inmediata del incidente y así evitar la ocurrencia de un accidente.

Artículo 38: El Programa de Salud Ocupacional del Hospital San Vicente de Arauca ESE, deberá llevar una estadística de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Artículo 39: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el Hospital San Vicente de Arauca ESE como los servidores públicos, se someterán a las normas de riesgos profesionales y las pertinentes de Salud Ocupacional, establecidas en la legislación vigente que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y demás normas relacionadas del Sistema General de Riesgos Profesionales y la Salud Ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.



CAPITULO VIII BIENESTAR SOCIAL

Artículo 40: El Hospital San Vicente de Arauca ESE contara con un programa de bienestar social para los servidores públicos y sus familias, con el objeto de elevar el nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultural.

Artículo 41: Para los programas de bienestar social, se entiende por núcleo familiar: el o la cónyuge, el compañero o compañera permanente y los hijos e hijas que dependan económicamente del servidor público.

Artículo 42: Las actividades deportivas y recreativas comprenderán las facilidades que se ofrezcan para participar en actos recreativos dirigidos, jornadas de convivencia o certámenes deportivos programados en representación del Hospital San Vicente de Arauca ESE, que tiendan a mejorar las relaciones interpersonales de los servidores públicos.

Artículo 43: Las actividades culturales deberán promover principalmente las actividades artísticas y alertar los anhelos de conocimiento del funcionario mediante programas educativos, folklóricos, en historia o variados campos científicos de interés formativo y otros.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 44: Dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE se tendrán las siguientes prescripciones de orden:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a los compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con los superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Hospital.
5. Ejecutar el trabajo con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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 del Hospital en general.
8. Observar rigurosamente las recomendaciones emitidas por el Hospital San Vicente de Arauca ESE, representado en el superior inmediato, sobre el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"

NA



9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, ausentarse del mismo u ocupar el puesto de un compañero.
10. Los demás deberes que sean acordes con las funciones propias de cada cargo

Artículo 45: El no cumplimiento de las prescripciones de orden señaladas en el artículo anterior, dará lugar a falta gravísima, grave o leve, según la intención y el daño causado, y la afectación a la imagen del Hospital San Vicente de Arauca ESE como institución.

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 46: El orden jerárquico de la entidad, esta basado en el aspecto misional y el organigrama del Hospital San Vicente de Arauca ESE, y es el siguiente:

1. Junta Directiva
2. Director
3. Subdirector Administrativo y Subdirector Científico
4. Jefes de Área o Unidades Funcionales

Parágrafo: Cada funcionario anteriormente consignado, tendrá jurisdicción en su área a cargo, dada por el organigrama de la entidad. De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, el Coordinador del Grupo de Control Interno Disciplinario, que será el mismo Subdirector Administrativo, en primera instancia y en segunda instancia el Director de la entidad hospitalaria. Los procesos disciplinarios estarán regidos y normados por este manual y acorde con el Código Único Disciplinario y la normatividad vigente al respecto.

CAPITULO XI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA ESE Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 47: Son deberes del Hospital San Vicente de Arauca ESE para con los servidores públicos, los siguientes:

1. Disponer lo necesario para que los servidores públicos preste los servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo.
2. Proporcionar la infraestructura apropiada y los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garantice su seguridad.

3. Prestar de inmediato a los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el Hospital San Vicente de Arauca ESE mantendrá lo necesario según la reglamentación de salud ocupacional.
4. Tratar correctamente a los servidores públicos, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas.
5. Pagar la remuneración pactada, las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los servidores públicos, en las condiciones, periodos y lugares convenidos, según la ley y las convenciones colectivas y acuerdos sindicales.
6. Permitir a los servidores públicos faltar a sus labores por grave calamidad doméstica y familiar debidamente comprobada, para desempeñar cualquier comisión sindical y para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan.
7. Conceder a los servidores públicos el tiempo necesario para el ejercicio del derecho del sufragio en las elecciones populares y para el desempeño de cargos oficiales transitorios en forzosa aceptación.
8. Dar a al servidor público 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (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.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras de cada servidor público.
10. Conceder a las servidoras públicas que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los servidores públicos que estén disfrutando de los descansos remunerados o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
12. Notificar por escrito al servidor público el traslado interno y externo, en razón de sus funciones.
13. Permitir la participación en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, entre otros.
14. Capacitar adecuadamente a los servidores públicos para el mejor desempeño de sus funciones, según normatividad vigente.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Realizar los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.
17. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la Ley.

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"

16



18. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los usuarios en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa de Estado
19. Las demás que determine la Ley.

Artículo 48: Son deberes del servidor público, que labora en el Hospital San Vicente de Arauca ESE:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, tanto por este Reglamento como por la normatividad vigente.
2. Observar los preceptos de este Reglamento Interno de Trabajo.
3. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos, los estatutos, reglamentos y manuales de funciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.
4. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado.
5. Abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada del servicio hospitalario, o que implique abuso indebido del cargo o función.
6. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño exclusivo del trabajo, cargo o función asignada.
7. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
8. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las demás personas que laboran dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
9. Cumplir y acatar las órdenes que el Hospital San Vicente de Arauca ESE y/o los superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes.
10. Atender los requerimientos y citaciones de las autoridades disciplinarias y judiciales.
11. Desempeñar el trabajo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales, cuando a ellas tenga derecho.
12. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
13. Responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta.
14. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.



15. Concurrir puntualmente al sitio de trabajo y no ausentarse de él sin justa causa o permiso del superior inmediato.
16. Registrar en la oficina de Talento Humano, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
17. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común y teniendo siempre presente que los servicios que presta el Hospital San Vicente de Arauca ESE, constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
18. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes, el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
19. Permanecer en el desempeño de sus labores, mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
20. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
21. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización, salvo deterioro natural.
22. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Hospital San Vicente de Arauca ESE, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
23. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
24. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el correcto funcionamiento del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
25. Proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio hospitalario.
26. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
27. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
28. Aplicar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el Hospital San Vicente de Arauca ESE o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
29. Usar el respectivo vestuario adecuado para cumplir con las funciones



30. Portar el carné que lo identifica como servidor público del Hospital San Vicente de Arauca ESE, dentro de la entidad hospitalaria.
31. Realizar los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.
32. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la Ley.
33. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los usuarios en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa de Estado.
34. Cumplir su turno o jornada laboral dentro de las instalaciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE y en su lugar de trabajo. Salvo que se este desarrollando una actividad fuera de las instalaciones de la institución y sea necesaria su presencia en la misma.
35. Las demás que impongan las Leyes.

Artículo 49: Le queda prohibido al Hospital San Vicente de Arauca ESE:

1. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero que correspondan a los servidores públicos, sin orden específica suscrita por estos para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan exceptuados de la prohibición
 - a) Los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y de cooperativas y ahorros, autorizadas en legal forma;
 - b) Los descuentos y retenciones por concepto de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el Reglamentos Internos de Trabajo aprobado por las autoridades del ramo;
 - c) Los demás descuentos autorizados por la Ley.
2. Obligar en cualquier forma a los servidores públicos a adquirir bienes y servicios en lugares que establezca el Hospital San Vicente de Arauca ESE.
3. Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.
4. Exigir o aceptar dinero del servidor público como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los servidores públicos en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los servidores públicos obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 11 del artículo 26 del Decreto 2127 de 1945, signos convencionales que tienden 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 entidades o empresas a los servidores públicos que se separen o sean separados del servicio.

10. Despedir sin justa causa comprobada, a los servidores públicos 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 servidores públicos o que ofenda su dignidad.
12. Asignar a los servidores públicos del área asistencial, turnos superiores a doce (12) horas continuas. Exceptuándose aquellos casos que por fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditado el servidor público tenga que prestar turnos mayores a doce (12) horas continuas.
13. Asignar jornadas laborales superiores a las establecidas en la Ley, convenciones colectivas y acuerdos sindicales.
14. Autorizar a un servidor público para que cumpla su turno o jornada laboral en un lugar diferente a las instalaciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE. Salvo cuando se deba desarrollar una actividad fuera de la institución y se requiera el personal idóneo para dicha actividad.
15. Las demás prohibiciones impuestas por la Constitución Política y las Leyes.

Artículo 50: Se prohíbe a los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos, los estatutos reglamentos y manuales de funciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.
2. Imponer a otro funcionario del Hospital San Vicente de Arauca ESE trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios a los demás funcionarios y/o a los usuarios.
4. Sustraer implementos de trabajo sin permiso del responsable de los mismos. En caso de ser el responsable de los mismos, sin el permiso del jefe inmediato.
5. Ocupar o tomar indebidamente las dependencias del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
6. Presentarse al Hospital San Vicente de Arauca ESE o al lugar donde ha sido citado en función del cargo con sueño, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
7. 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. A menos que estén legalmente justificadas por la normatividad y jurisprudencia vigente.

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"

20



8. Ejecutar actos de violencia, injuria o calumnia contra superiores, subalternos, compañeros de trabajo, usuarios y visitantes del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
9. Conservar armas de cualquier clase dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
10. Omitir, negar, retardar o entorpecer el correcto desempeño de las funciones a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
11. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades disciplinarias y/o judiciales, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.
12. Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral, las buenas costumbres y la sana crítica.
13. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.
14. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
15. Ejercer cualquier clase de coacción sobre los demás funcionarios del Hospital San Vicente de Arauca ESE o sobre particulares, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
16. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del jefe inmediato, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, previa legislación vigente.
17. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier otro funcionario o contra el mismo Hospital San Vicente de Arauca ESE.
18. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, religión, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.
19. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, cuando no esté facultado para hacerlo.
20. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda, dentro de las instalaciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
21. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
22. Usar los útiles, elementos o herramientas suministradas por el Hospital San Vicente de Arauca ESE en objetivos distintos del trabajo contratado.
23. Dar lugar al acceso a exhibir expedientes, documentos o archivos del Hospital San Vicente de Arauca ESE a personas no autorizadas.



24. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su cargo, personas ajenas a la entidad hospitalaria, sin la debida autorización del Director o del Líder Programa (Talento Humano) del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
25. Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad o cualquier otro documento de identificación a los usuarios del Hospital San Vicente de Arauca ESE, sin la autorización de estos.
26. Dejar, por acción u omisión, que los pacientes se ausenten del Hospital San Vicente de Arauca ESE sin cancelar los respectivos gastos generados por la atención medica prestada.
27. Incurrir en cualquiera de las modalidades establecidas como acoso laboral, plasmadas en este Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación vigente.
28. Autorizar a otro servidor público para que cumpla su turno o jornada laboral en un lugar diferente a las instalaciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE, salvo cuando se deba desarrollar una actividad fuera de la institución y se requiera el personal idóneo para dicha actividad.
29. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los demás servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE, la seguridad de la entidad hospitalaria y la de los pacientes y/o visitantes de la misma.
30. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o que amenace o perjudique los equipos médicos, las máquinas, las ambulancias y los demás elementos del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
31. Las demás prohibiciones consagradas en la Ley y en los Reglamentos del Hospital San Vicente de Arauca ESE.

CAPITULO XII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 51: El Hospital San Vicente de Arauca ESE no puede imponer a sus servidores públicos sanciones no previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo o en el Código Único Disciplinario.

Artículo 52: Las faltas disciplinarias se clasifican en gravísimas, graves y leves.

Artículo 53: Se consideran por el Hospital San Vicente de Arauca ESE como faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos, las siguientes:

1. La comisión de un delito sancionable a título de dolo por la legislación colombiana, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo desempeñado o abusando del mismo.

2. Obstaculizar en forma grave el curso normal de una investigación que realicen las autoridades administrativas, jurisdiccionales o de control interno o control interno disciplinario.
3. Dar lugar a que se extravíen, pierdan o dañen bienes del Hospital San Vicente de Arauca ESE o a cargo del mismo, o de empresas o instituciones en que el Hospital tenga parte, o bienes de particulares, cuya administración o custodia se le haya confiado al Hospital por razón de sus funciones.
4. Incrementar injustificadamente, el servidor público, su patrimonio, directa o indirectamente, a favor propio o de un tercero, o permitir o tolerar que otro lo haga, en deterioro del patrimonio del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
5. Omitir, retardar u obstaculizar la tramitación de una actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por algún servidor público del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
6. Omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
7. Omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.
8. Someter a una o varias personas a privación de la libertad dentro de la entidad hospitalaria, cualquiera que sea la forma, seguida de su ocultamiento y de la negativa a reconocer dicha privación o de dar información sobre su paradero, sustrayéndola del amparo de la ley.
9. Infligir a una persona dolores o sufrimientos graves físicos o psíquicos, con el fin de obtener de ella o de una tercera, información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que sospeche que ha cometido, o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación.
10. Ocasionar, mediante violencia u otros actos coactivos dirigidos contra un sector de la población, que uno o varios de sus miembros cambie el lugar de su residencia.
11. Ocasionar la muerte en forma deliberada a una o varias personas que se encuentren en situación de indefensión, por causa de sus opiniones o actividades políticas, creencias religiosas, raza, sexo, color o idioma.
12. Fomentar o ejecutar dentro y fuera de la entidad hospitalaria, actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley, o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.
13. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
14. Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación.
15. Obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.



16. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.
17. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quien concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses, sabiendo que existe esa inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.
18. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.
19. Amenazar, provocar o agredir gravemente a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones del cargo.
20. Autorizar u ordenar la utilización indebida, o utilizar indebidamente rentas que tienen destinación específica en la Constitución o en la ley.
21. Autorizar o pagar gastos por fuera de los establecidos en el artículo 346 de la Constitución Política.
22. Asumir compromisos sobre apropiaciones presupuestales inexistentes o en exceso del saldo disponible de apropiación o que afecten vigencias futuras, sin contar con las autorizaciones pertinentes.
23. Ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).
24. No llevar en debida forma los libros de registro de la ejecución presupuestal de ingresos y gastos, ni los de contabilidad financiera.
25. No efectuar oportunamente e injustificadamente, salvo la existencia de acuerdos especiales de pago, los descuentos o no realizar puntualmente los pagos por concepto de aportes patronales o del servidor público para los sistemas pensiones, salud y riesgos profesionales del sistema integrado de seguridad social, o, respecto de las cesantías, no hacerlo en el plazo legal señalado y en el orden estricto en que se hubieren radicado las solicitudes.
26. No presupuestar ni efectuar oportunamente el pago por concepto de aportes patronales correspondiente al 3% de las nóminas de los servidores públicos al ICBF.
27. Celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales.
28. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contrato estatal con persona que esté incurso en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución o en la ley, o con omisión de los estudios técnicos, financieros y jurídicos previos requeridos para su ejecución o sin la previa obtención de la correspondiente licencia ambiental.
29. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual en detrimento del patrimonio del Hospital, o con desconocimiento de los principios que

regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.

30. Declarar la caducidad de un contrato estatal o darlo por terminado sin que se presenten las causales en la ley para ello.
31. No exigir, el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por el Hospital, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción, obra que no ha sido ejecutada a cabalidad.
32. No instaurarse en forma oportuna por parte del Director del Hospital, en su calidad de Representante Legal, en el evento de proceder, la acción de repetición contra el funcionario, ex funcionario o particular en ejercicio de funciones públicas cuya conducta haya generado conciliación o condena de responsabilidad contra el Hospital San Vicente de Arauca ESE.
33. Omitir o retardar injustificadamente el ejercicio de las funciones propias del cargo hospitalario, permitiendo que se origine un riesgo grave o un deterioro de la salud humana, el medio ambiente o los recursos naturales.
34. Utilizar el cargo desempeñado en el Hospital para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.
35. Utilizar el cargo desempeñado en el Hospital San Vicente de Arauca ESE para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.
36. Ofrecer, directa o indirectamente, la vinculación de recomendados al Hospital San Vicente de Arauca ESE o la adjudicación de contratos a favor de determinadas personas, con ocasión o por razón del trámite de un proyecto de ordenanza de interés para la entidad hospitalaria.
37. Influir en otro servidor público, prevaleciéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero.
38. Ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.
39. Causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.
40. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con el buen nombre y prestigio del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
41. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.
42. Violar la reserva de la investigación y de las demás actuaciones sometidas a la misma restricción.
43. Consumir, en las instalaciones del Hospital San Vicente de Arauca ESE, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica.

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"



44. Asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes.
45. Las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución o como causales de mala conducta.
46. Adquirir directamente o por interpuesta persona, bienes que deban ser enajenados, en razón de las funciones del cargo ejercido dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE, o hacer gestiones para que otros los adquieran.
47. No observar las políticas, principios y plazos que en materia de contabilidad pública se expidan con el fin de producir información confiable, oportuna y veraz.
48. Desacatar las órdenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, el manejo del orden público o la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia.
49. No resolver la consulta sobre la suspensión provisional en los términos de ley.
50. El abandono injustificado del cargo, función o servicio.
51. Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad para conseguir posesión, ascenso o inclusión en carrera administrativa.
52. No enviar a la Procuraduría General de la Nación dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria del fallo judicial, administrativo o fiscal, salvo disposición en contrario, la información que de acuerdo con la ley los servidores públicos están obligados a remitir, referida a las sanciones penales y disciplinarias impuestas, y a las causas de inhabilidad que se deriven de las relaciones contractuales con el Estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las declaraciones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o del llamamiento en garantía.
53. Omitir, alterar o suprimir la anotación en el registro de antecedentes, de las sanciones o causas de inhabilidad que, de acuerdo con la ley, las autoridades competentes informen a la Procuraduría General de la Nación, o hacer la anotación tardíamente.
54. Ejercer funciones propias del cargo desempeñado, o cumplir otras en cargo diferente, a sabiendas de la existencia de decisión judicial o administrativa de carácter cautelar o provisional de suspensión en el ejercicio de las mismas.
55. Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan, para una finalidad distinta a la prevista.
56. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.
57. Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los negocios asignados. Se entiende por mora sistemática, el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los negocios a él asignados, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.



8. La violación leve al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de interés, consagrados en la Constitución Nacional y en las Leyes.

Parágrafo Uno: Las sanciones disciplinarias a las faltas estipuladas en los numerales primero (1), segundo (2), quinto (5), sexto (6), séptimo (7) y octavo (8) será así:

- a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y
- b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Las sanciones disciplinarias a las faltas cometidas el numeral tercero (3), será así:

- a. Por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día de trabajo
- b. Por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día de trabajo;
- c. Por la tercera vez, suspensión por el día o por el turno en que ocurra; y
- d. Por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

Las sanciones disciplinarias a las faltas cometidas el numeral cuarto (4), será así:

- a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días;
- b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y
- c. Por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo Dos: La imposición de multas no impide que el Hospital prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Artículo 56: Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este Reglamento Interno de Trabajo. Las faltas graves o leves se determinaran, de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta:
 - a. El cuidado empleado en su preparación.
 - b. El nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función.
 - c. El grado de participación en la comisión de la falta.
 - d. Si fue inducido por un superior a cometerla.
 - e. Si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobada.



58. No asegurar, por su valor real, los bienes del Hospital San Vicente de Arauca ESE, ni hacer las apropiaciones presupuestales pertinentes.

Artículo 54: Constituyen faltas graves:

1. Faltar gravemente a los deberes y prohibiciones contempladas en los artículos 47 y 49 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
2. Realizar gravemente, cualquier acto que se encuentre prohibido por el artículo 49 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
3. El retardo de los servidores públicos hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al Hospital San Vicente de Arauca ESE sin excusa suficiente, por quinta (5) vez.
4. Faltar al turno o jornada laboral dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE, sin excusa suficiente, por cuarta (4) vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. El abuso grave de los derechos que tiene, por ser trabajador del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
7. La extralimitación grave de las funciones propias al cargo desempeñado en el Hospital San Vicente de Arauca ESE.
8. La violación grave al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de interés, consagrados en la Constitución Nacional y en las Leyes.

Artículo 55: Se establecen las siguientes clases de faltas leves:

1. Faltar levemente a los deberes y prohibiciones contempladas en los artículos 47 y 49 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
2. Realizar levemente, cualquier acto que se encuentre prohibido por el artículo 49 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
3. El retardo de los servidores públicos hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al Hospital San Vicente de Arauca ESE, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Hospital.
4. Faltar al turno o jornada laboral dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Hospital.
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. El abuso leve de los derechos que tiene, por ser trabajador del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
7. La extralimitación leve de las funciones propias al cargo desempeñado en el Hospital San Vicente de Arauca ESE.



7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima, cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

Artículo 57: Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia, sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamará por escrito la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Este llamado de atención se anotará en la hoja de vida y no generará antecedente disciplinario.

En el evento de que el servidor público respectivo incurra en reiteración de tales hechos habrá lugar a formal actuación disciplinaria.

Artículo 58: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Hospital San Vicente de Arauca ESE, por parte del Coordinador del Grupo de Control Interno Disciplinario, deberá oír al servidor público inculcado directamente. En caso de que el servidor público sea sindicalizado, podrá ser asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

Se dejará constancia escrita de los hechos relatados por el trabajador.

Artículo 59: No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los anteriores artículos.

Artículo 60: El procedimiento disciplinario a seguir, por parte del Hospital San Vicente de Arauca ESE, será el ordenado y establecido por el Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002.

CAPITULO XIII PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE UN RECLAMO Y SU TRAMITACION

Artículo 61: Los reclamos de los servidores públicos se harán ante el Subdirector Administrativo o el Subdirector Científico del Hospital San Vicente de Arauca ESE, según sea el caso, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Si el reclamo es muy grave, los anteriores funcionarios podrán, a su criterio, consultarlo con el Director del Hospital.

Artículo 62: Para efectos de los reclamos, los servidores públicos pueden asesorarse del sindicato respectivo al que pertenezcan.

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"



CAPITULO XIV

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTIPULADAS

Artículo 63: En el Hospital San Vicente de Arauca ESE existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, que se encuentran señaladas en las convenciones colectivas de trabajo y acuerdos sindicales vigentes.

CAPITULO XV

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN

MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

Artículo 64: Se entiende por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público por parte del 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.

Artículo 65: El acoso laboral puede darse, además de otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **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 servidores públicos; 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 servidor público, 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, tendencia sexual 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 servidor público. 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 servidor público.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor público mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el servidor.

Artículo 66: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre el servidor público, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar, o nacional, la preferencia política, tendencia sexual o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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 encomendada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás servidores públicos.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás servidores públicos en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias, convencionales y acordadas para pedirlos.



14. 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 casos no enumerados en este artículo, el Director del Hospital San Vicente de Arauca ESE o el Coordinador del Grupo de Control Interno Disciplinario valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 63.

Un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. El Director del Hospital San Vicente de Arauca ESE o el Coordinador del Grupo de Control Interno Disciplinario apreciarán 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.

Artículo 67: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta, anterior al hecho generador del acoso.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
7. 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.

Artículo 68: Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.



4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en el Hospital, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 69: Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

Artículo 70: Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral dentro del Hospital San Vicente de Arauca ESE:

1. Todo servidor público que labore en la entidad hospitalaria, sin importar el nivel jerárquico que desempeñe.
2. Los jefes inmediatos, cuando el acoso provenga de uno o algunos de sus subalternos, y estos no intervengan en la detención inmediata del acoso ni interponga la respectiva queja, serán sujetos partícipes del acoso laboral.
3. El servidor público que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
4. El servidor público que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por parte de los Inspectores de Trabajo en los términos de ley.
5. Las demás que determine la Ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en el presente Reglamento son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Artículo 71: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral y lealtad al Hospital San Vicente de Arauca ESE.
3. 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.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Hospital San Vicente de Arauca ESE, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.



5. 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 Decreto 2127 de 1945 o en la legislación sobre la función pública.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones de que tratan los artículos 26 y 28 del Decreto 2127 DE 1945, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 27 y 29 del mismo Decreto.
8. La exigencia de cumplir los deberes de que tratan los artículos 46 y 47 del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 48 y 49 del mismo Reglamento.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y manual de funciones de los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Artículo 72: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Hospital San Vicente de Arauca ESE, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral hospitalaria y el buen ambiente en el Hospital y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 73: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el Hospital ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar 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. Crear espacios para el diálogo, donde se evalúe la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato al interior del Hospital.
3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales y hospitalarias que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el Hospital, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el Hospital para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 74: 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. El Hospital San Vicente de Arauca ESE tendrá un Comité, integrado por:
 - a. El Director del Hospital o su delegado;
 - b. Un representante de los servidores públicos, elegido por voto popular para periodos de un (1) año, los cuales tendrán el siguiente perfil:
 - Capacidad de negociación y conciliación;
 - Manejo ético de la información;
 - Integridad;
 - Receptibilidad y aceptabilidad;
 - Actitud empática;
 - Capacidad de análisis.
 - c. Un representante del área de Talento Humano;
 - d. Un psicólogo

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 del Hospital 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 convivente 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del Hospital.
 - 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 un ves al mese, 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 del comité realizaren los trabajadores del Hospital 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 convivente, 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 al Grupo de Control Interno Disciplinario, 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 XVI PUBLICACIONES

Artículo 75: En los quince (15) días siguientes al de la notificación del Acuerdo aprobatorio del presente Reglamento, el Director del Hospital San Vicente de Arauca ESE deberá ordenar la publicación, tanto de la Resolución como del Reglamento, en dos sitios distintos de la entidad.

CAPITULO XVII CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 76: No producirá ningún efecto las cláusulas del presente Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del servidor público en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, acuerdos laborales o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al servidor público.

CAPITULO XVIII VIGENCIA

"El Cambio Sigue Su Marcha"

"Trabajando por la Salud del Pueblo Araucano"

36



Artículo 77: El presente Reglamento Interno de Trabajo, empezará a regir ocho (8) días siguientes a la fijación en cartelera del acto administrativo que contiene las cláusulas que lo rigen y deroga las disposiciones anteriores y que le sean contrarias.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación legal.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Arauca (Arauca) a los seis (6) días del mes de junio del año dos mil ocho (2008).

Nubia E. Martinez Nieves
Dra. NUBIA E. MARTINEZ NIEVES
Presidente Delegada Junta Directiva
Hospital San Vicente de Arauca ESE

Jose Facundo Castillo C.
Dr. JOSE FACUNDO CASTILLO C.
Secretario Junta Directiva
Hospital San Vicente de Arauca ESE