
PROYECTO DE ACUERDO No. 10-04 – 005 DE 2013

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E.
HOSPITAL JOSÉ RUFINO VIVAS**

**LA JUNTA DIRECTIVA DEL HOSPITAL JOSÉ RUFINO VIVAS
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por el numeral 8 artículo 11 del Decreto 1876 de 1994,

**CAPÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

ARTICULO 1 _ DEFINICIÓN Y OBJETO: El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas y disposiciones que, conforme a la ley, regula las relaciones entre los prestadores de servicio, servidores públicos y el HOSPITAL de tal manera que se mantengan y afiancen el respeto, la dignidad de los trabajadores, empleados y directivas y se eleven integralmente su nivel de capacitación y compromiso con el Hospital.

ARTICULO 2 _ APLICACIÓN: Las normas del presente reglamento son aplicables a quienes tengan el carácter de servidores públicos, sean estos empleados públicos o trabajadores oficiales y personas vinculados al HOSPITAL JOSÉ RUFINO VIVAS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO en forma temporal o permanente.

Este reglamento interno hace parte de los contratos individuales de trabajo y/o nombramiento de los servidores públicos con la E.S.E. y los que se lleguen a vincular al mismo, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

ARTICULO 3 _ DOMICILIO: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, domiciliado en el municipio de Dagua, Departamento del Valle del Cauca, ubicada en la Calle 10 N°. 21 – 48 Barrio Ricaute.

ARTÍCULO 4 _ NATURALEZA JURÍDICA: La Empresa Social del Estado Hospital José Rufino Vivas del municipio de Dagua – Valle, es una entidad descentralizada del orden municipal dedicada a la prestación de servicios de salud, de origen público, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, título II, libro segundo de la ley 100 del 23 de Diciembre

de 1993. Su objeto lo constituye la prestación de servicios de salud, como servicio público a cargo del estado o como parte del servicio público de seguridad social.

CAPÍTULO II ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 5. Órganos de dirección. La dirección de la Empresa Social del Estado Hospital José Rufino Vivas, está a cargo de una junta directiva y de un gerente. Además de otros organismos asesores o de coordinación, que de manera permanente o temporal se establezcan.

ARTICULO 6. El orden jerárquico de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, es el siguiente:

Junta Directiva
Gerente
Subgerencia Administrativa y Financiera
Sugerencia científica
Auditor Medico
Coordinador de Área

PARÁGRAFO. Cuentan con facultades para imponer sanciones disciplinarias a los servidores públicos, trabajadores oficiales de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas. Para el caso de faltas leves, por primera vez o su reincidencia, las sanciones serán aplicadas por el jefe inmediato y/o líder de Talento Humano.

Cuando se trate de hechos que contraríen en menor nivel, el orden administrativo de cada oficina, sin afectar de manera sustancial los deberes funcionales, el jefe inmediato llamara la atención de manera verbal al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno; con la salvedad que si se hace caso omiso a dicha situación, o si se repiten los hechos, se compulsara queja a la oficina de Recurso Humano, para lo de su competencia.

ARTICULO 7. Los reclamos de los trabajadores, se harán ante la Subgerencia o el Auditor medico, según sea el caso, quienes los conocerán y resolverán con base a los principios de justicia y equidad. Si el reclamo es de índole mayor, los anteriores funcionarios podrán a su criterio, consultarlo con el Gerente de la E.S.E.

CAPITULO III

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTICULO 8. HORARIO DE TRABAJO. Teniendo en cuenta que en virtud de la naturaleza de las actividades que desarrolla el HOSPITAL, no permite fijar un horario invariable de entrada y salida de los trabajadores éste se reserva la facultad de fijarlo de acuerdo con las necesidades y conveniencia de la institución según el servicio a que corresponda.

Para tal efecto, el Gerente hará las asignaciones respectivas, ajustándose a las normas que regulan la jornada de trabajo o a quien designe.

PARÁGRAFO 1. Para los trabajadores que desempeñan funciones médicas, asistenciales y trabajadores oficiales, se establecerán horarios de trabajo mensuales con base a los Cuadros de Turnos realizados por cada uno de los coordinadores respectivos.

CAPÍTULO IV

RECARGOS POR TRABAJO EXTRA, NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO

ARTICULO 9. 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, art. 159).

ARTICULO 10. Los servidores públicos que desempeñan funciones médicas, asistenciales y trabajadores oficiales gozaran del pago de horas extras, por aquellas actividades que sobrepasen la jornada laboral; precisándose que para su reconocimiento y pago se requiere la respectiva autorización del jefe inmediato, por lo cual se debe realizar por escrito o con la debida aprobación de los cuadros de turno respectivos, y sólo será por el máximo de horas que señale la ley.

ARTICULO 11. Los servidores públicos asistenciales y trabajadores oficiales de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, que laboren fuera de la jornada ordinaria, tendrán derecho al reconocimiento y pago de trabajo suplementario así:

El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

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

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

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 observaran 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 que se suscriban, para el caso de trabajadores oficiales; y en los acuerdos sindicales de igual manera que se suscriban, aplicables a los empleados públicos, siempre y cuando no superen lo determinado en la norma mencionada.

PARÁGRAFO 1. Se entiende por Jornada diurna la que de forma habitual empieza y termina entre las 6 A.M. y las 6 P.M. del mismo día y Jornada nocturna es el comprendido entre las 6:00 P.M. y las 6:00 A.M.

PARÁGRAFO 2. Se entiende por jornada mixta la que se desarrolla ordinaria o permanentemente en horas que incluyen jornada diurna y nocturna.

PARÁGRAFO 3. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los servidores públicos que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la asignación mensual.

CAPÍTULO V DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS REMUNERADOS

ARTICULO 12. DESCANSO. Serán de descanso obligatorio remunerado para los servidores públicos de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTICULO 13. VACACIONES REMUNERADAS. Los servidores públicos de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, disfrutaran del derecho a quince (15) días de vacaciones remuneradas, por cada año de servicio. Para efectos de vacaciones se observan las disposiciones señaladas en el Decreto Ley 3135 de 1968, el Decreto Ley 1045 de 1978 y la Ley 995 de 2005.

ARTICULO 14. La época de vacaciones debe ser señalada por la E.S.E. 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.

ARTICULO 15. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 16. 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 17. La oficina de Recurso Humano de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

ARTICULO 18. PERMISOS. La E.S.E. Hospital José Rufino Vivas 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 E.S.E. y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

Para el caso de maternidad, se otorgara una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. En el caso de los Hombres se otorgaran permisos de ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad (LEY 1468/2011, art. 236).

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.

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

En caso de actividades académicas para la asistencia de Congresos, Cursos, Seminarios, Diplomados y demás actividades académicas de carácter oficial y que se relacionen con la formación profesional y con las actividades del servicio del Hospital.

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 E.S.E. (CST, art. 57, num. 6°).

ARTICULO 19. Los servidores públicos que requieran de un permiso remunerado, deberán solicitarlo por escrito, con tres (3) días hábiles de anticipación al Jefe inmediato si es un permiso por un (1) día, pero si el permiso es por un término mayor, este deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato, ser aprobado por el Gerente de la E.S.E., y en caso de ser otorgado, será reportado a la oficina de Personal. El término mayor de un permiso, será hasta por 3 días, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 del Decreto Ley 2400 de 1968, y el artículo 74 del Decreto Reglamentario 1950 de 1973; lo anterior sin perjuicios de lo establecido para permisos sindicales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los servidores públicos no pueden ausentarse, sin haber recibido la autorización de su jefe inmediato, la que requerirá también del visto bueno de la oficina de Personal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: las solicitudes de permisos se resolverán en concordancia con el objeto del requerimiento, es decir, el coordinador de recurso humano aprobará el permiso por media o una jornada laboral según el caso.

CAPÍTULO VI SALARIO Y FORMA DE PAGO

ARTICULO 20. Se entiende por salario, la asignación económica mensual correspondiente a cada empleo determinado, en el plan de cargos de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, como contraprestación al servicio personal prestado, determinado por funciones y responsabilidades propias del cargo, así como los conocimientos y experiencias requeridas para su ejercicio.

ARTICULO 21. El gobierno Nacional fijará el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

PARÁGRAFO: La Junta Directiva reglamentara mediante acuerdo la planta de cargo del Hospital José Rufino Vivas discriminando por cargos a proveer y compensación salarial, fundamentada en la normatividad vigente.

ARTICULO 22. La E.S.E. Hospital José Rufino Vivas cancelara los salarios que devengan los servidores públicos, por mensualidades vencidas, durante el trabajo o de manera inmediata después que este cese.

ARTICULO 23. El pago se realizara por los medios legales disponibles por la entidad, ya sean medios electrónicos, consignación en cuenta bancaria o cheque.

PARÁGRAFO. Los reclamos que se ocasionen por equivocaciones, en el pago de la remuneración, se hará por el interesado en la oficina de recurso humano, durante el mes siguiente a aquel en la cual se efectuó el pago.

CAPÍTULO VII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

ARTICULO 24. Es obligación de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas 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, en conjunto con la ARL correspondiente.

ARTICULO 25. Los servicios médicos que requieran los trabajadores, se prestarán por parte de la EPS a la que se encuentren vinculados, a través de la IPS asignada, y en caso de urgencias, por los médicos de la E.S.E.

ARTICULO 26. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato, 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 27. 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 ordenen la EPS o ARL 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 28. 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 E.S.E. Hospital José Rufino Vivas para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipo médicos, material quirúrgico y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. 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 E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, facultan a la entidad para la terminación del vínculo o relación laboral en el caso de los trabajadores oficiales por justa causa, previa autorización del Ministerio de Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91); para el caso de los empleados públicos, será causal de investigación disciplinaria.

ARTICULO 29. En caso de accidente de trabajo, se ordenará por la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas de manera inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y se tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 30. De todo accidente de trabajo se llevara un registro especial, indicando la fecha, hora, sector y demás aspectos en que ocurrió, al igual que el nombre de los testigos presenciales si los hubiere, expresando de manera sistemática lo que estos puedan declarar.

ARTICULO 31. 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 32. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTICULO 33. Además de lo aquí prescrito con relación, a la regularidad y seguridad en el trabajo, se debe aplicar el reglamento de Higiene y Seguridad, de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas.

CAPÍTULO VIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 34. Los servidores públicos de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus 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 de la E.S.E.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen 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 de la E.S.E. en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo superior para el manejo de las máquinas, equipos o instrumentos de trabajo, de manera principal para evitar accidentes de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar, donde por orden de la E.S.E. debe desempeñarlo siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros u oficinas, por cuestiones que difieran de sus actividades laborales.

-
10. Conservar una excelente presentación personal, usando colores claros en las prendas de vestir, guardando la institucionalidad.

ARTICULO 35. El no cumplimiento de los deberes señalados en el artículo anterior, dará lugar a falta disciplinaria, según la intención y el daño causado y la afectación a la imagen de la E.S.E. como institución.

ARTICULO 36. Son obligaciones especiales de los servidores públicos, de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas:

1. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
2. Ejecutar de manera personal el trabajo propio que le corresponde, según su nombramiento, o el que se le asigne.
3. No revelar procesos técnicos, comerciales o información que para la E.S.E. considere como reservados, y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
4. Guardar estricta y prudente reserva de los procesos, y de las determinaciones administrativas, que por cualquier aspecto llegue a conocer.
5. Guardar de manera rigurosa la moral, en las relaciones con los superiores y compañeros.
6. Comunicar con oportunidad a su respectivo superior, las observaciones o información necesaria para evitar molestias, daños o riesgos en el trabajo, los intereses de la E.S.E. o de su personal.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente, que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas, o los trabajos por realizar, que correspondan a la entidad.
8. Impedir el desperdicio de materiales.
9. Cumplir fiel y de manera estricta todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.
10. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, al igual que desempeñarlas con iniciativa y de manera ordenada y efectiva, de acuerdo a la jornada reglamentaria, colaborando también, de manera especial, en todas las actividades del trabajo, que requieran de su concurso para ser ejecutadas, con un criterio satisfactorio.
11. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debido, para desarrollar su labor diaria.
12. Portar el carnet de identidad que otorga la E.S.E., y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija, por razones de cualquier control.
13. Concurrir de manera cumplida, a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la E.S.E. o sus representantes.

14. Evitar el embargo de su salario, y de los hechos que puedan conducir a ello.
15. Evitar cualquier acción u omisión, que pueda conducir a cualquier persona o entidad, a formular reparos ante la E.S.E., por la conducta y el incumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
16. Para aquellos trabajadores a quienes la E.S.E. suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.

ARTICULO 37. Son obligaciones especiales de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, para con los servidores públicos las siguientes:

1. Disponer lo necesario para que el trabajador preste los servicios o ejecute las actividades en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo.
2. Proporcionar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea el caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garantice su seguridad.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la E.S.E. conservara lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, opiniones, posturas y sentimientos.
5. Pagar al trabajador la remuneración pactada, las prestaciones e indemnizaciones a que le asista derecho, en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
6. Conceder al trabajador 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.
7. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del código sustantivo del trabajo.
8. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
9. Capacitar adecuadamente a los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones.
10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por la constitución y las leyes.

ARTICULO 38. Le queda prohibido a la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas:

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. 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 autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la E.S.E. 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 E.S.E.
 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.
 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la E.S.E. 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 E.S.E. 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, art. 59).

ARTICULO 39. Se prohíbe a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas:

1. Sustraer los implementos de trabajo sin permiso de la E.S.E.
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 E.S.E., excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones, venta de Productos o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Generar daños a los implementos de trabajo e infraestructura de la E.S.E.
8. Realizar expresiones injuriosas o ultrajantes, 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.

CAPÍTULO IX REGLAMENTO ESPECÍFICO ÁREA ASISTENCIAL

ARTICULO 40. Los Médicos Generales, Odontólogos, Bacteriólogos, Jefes de Enfermería, Auxiliares de Enfermería, Higienistas y Auxiliares de Laboratorio y demás trabajadores que hagan parte de los servicios asistenciales en salud, de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, o que presten en la entidad el servicio social obligatorio, deben cumplir además los siguientes deberes:

1. En horario laboral en las instituciones de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, deben portar su carné de identificación en lugar visible, el cual puede ser exigido por el Jefe de Personal en cualquier momento.
2. El personal enunciado se presentara a su sitio de trabajo, con la vestimenta adecuada; está prohibida la atención de pacientes en pantaloneta, camiseta esqueleto, etc.
3. Se deben presentar de manera oportuna, a la prestación de los servicios de atención de los pacientes, evitando demoras injustificadas que perjudiquen a los mismos.
4. Los permisos en horas laborales serán máximo de tres (3) horas, y no se podrá abandonar el sitio de trabajo sin el visto bueno del Coordinador de Área;

debiéndose llevar el respectivo control de ausentismo, por parte del jefe de Personal.

5. Todos los permisos laborales de uno (1) a tres (3) días deberán ser solicitados por escrito, contando con la aprobación del jefe inmediato y del coordinador asistencial y deberán ser archivados en la hoja de vida, las cuales reposaran en la oficina de Personal. Los permisos superiores a tres (3) días se consideraran licencias no remuneradas y solo podrán ser autorizadas por el Gerente.
6. Todo el personal debe estar disponible para el Plan de Emergencias Hospitalario.
7. Cada uno de ellos deberá responder, por el correcto diligenciamiento de las historias clínicas, y de las órdenes medicas dadas al paciente, en el caso de los médicos generales, o que presten el servicio social obligatorio, y que prescriban medicamentos.

CAPÍTULO X ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 41. La E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, no puede imponer a sus servidores públicos sanciones no previstas, en el Código Único Disciplinario, en este Reglamento Interno de Trabajo, o en el contrato de trabajo.

ARTICULO 42. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo o en el Código Único Disciplinario, que conlleve: Incumplimiento de deberes u obligaciones; extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones; prohibiciones; extralimitaciones en el ejercicio de derechos y funciones; prohibiciones; violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimento, y conflicto de interés.

PARÁGRAFO: el funcionario que se encuentre en lo dispuesto en el artículo anterior incurrirá en faltas gravísimas, graves y leves.

ARTICULO 43. El procedimiento disciplinario a desarrollar, por parte de la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, será el ordenado y establecido por el Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002.

ARTICULO 44. El gerente del Hospital José Rufino Vivas E.S.E. está facultado para la reglamentación del procedimiento a seguir en los procesos disciplinarios que se adelanten en la institución contra los trabajadores.

CAPÍTULO XI MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 45. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas, constituyen actividades tendientes a generar una relación colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la E.S.E. y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 46. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la E.S.E., 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 lugares para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la E.S.E.
3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral en convivencia.
4. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
5. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la E.S.E., que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la E.S.E. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 47. Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones de conductas de acoso laboral, La oficina de Recurso Humano en Compañía del Comité de Bienestar Social desarrollaran las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento, mejorando así el ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo.

CAPÍTULO XII PUBLICACIÓN

ARTICULO 48. 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 de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XIII VIGENCIA

ARTICULO 49. El presente reglamento interno de trabajo, rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación legal y deroga las disposiciones anteriores y que le sean contrarias.

CAPÍTULO XIV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 50. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Dado en el municipio de Dagua – Valle,

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

DIEGO FERNANDO SOLARTE ÁLVAREZ
Presidente Junta Directiva
Alcalde Municipal

JOSÉ ELBER MINA CASTILLO
Secretario Junta Directiva
Gerente E.S.E. Hospital José Rufino Vivas.