



E.S.E. Hospital  
**San Vicente  
de Paúl**  
Un Hospital que construimos todos

**MUNICIPIO DE PAIPA  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE  
PAIPA**

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099  
(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE  
TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y  
DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS  
ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036  
DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO  
DEL 2025"**

**LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA, en uso de sus atribuciones legales y,**

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto 1083 de 2015 *"por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* define en el Artículo 2.2.30.5.2. el contenido del reglamento interno de trabajo.

Que la Ley 1010 de 2006, en el Artículo 9 establece que en los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones se deben establecer los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer los protocolos y procedimientos internos para su trámite y manejo.

Que la Resolución 734 de 2006, en el Artículo 1 establece que los empleadores deben adaptar un capítulo en el reglamento de trabajo en el que se contemplen los mecanismos para prevenir el acoso laboral y los procedimientos internos para solucionar los casos según corresponda.

Que la Ley 2466 de 2025, *"por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"* realiza modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo en lo pertinente a procesos disciplinarios (Artículo 7. Debido proceso disciplinario laboral); publicación de reglamento interno de trabajo (Artículo 8. Publicación de reglamento de trabajo); establecimiento de la jornada laboral (Artículo 10. Trabajo diurno y nocturno y Artículo 11. Jornada máxima legal); otorgamiento de permisos y licencias

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**  
**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

(Artículo 15. Obligaciones especiales del empleador); e incluye además medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación (Capítulo III).

Que de acuerdo a lo establecido en el párrafo 4° del Artículo 7 de la citada Ley 2466 de 2025, los empleadores deberán actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Que mediante la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 se adoptó la Reforma Laboral en Colombia, modificando sustancialmente las reglas del derecho individual y colectivo del trabajo en el territorio colombiano.

Que de conformidad con el régimen legal mixto aplicable a las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.) establecido en la Ley 100 de 1993, coexisten dentro de la entidad dos categorías de servidores públicos: Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales, rigiéndose estos últimos de manera principal por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Que el párrafo 4° del Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 ordena a los empleadores adecuar los Reglamentos Internos de Trabajo dentro de los doce (12) meses siguientes a su vigencia; mandato que, en el marco del régimen laboral mixto que gobierna y aplica para las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.), resulta de obligatorio cumplimiento para regular las relaciones de la Entidad, debiendo ajustar los procedimientos disciplinarios internos a los nuevos estándares de rango y en proporcionalidad, al derecho a la defensa y contradicción, establecido en la CN artículo 29.

Que con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo 4° del Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, se hace necesario que la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Paipa, actualice su Reglamento Interno de Trabajo dentro del plazo otorgado por la presente Ley, adoptando las nuevas garantías del debido proceso disciplinario y haciendo uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) autorizadas en el párrafo 5° de la misma norma, como herramientas válidas para la notificación, trámite y socialización de las disposiciones laborales con el personal.

Que el Decreto 0320 de 2026, "por el cual se modifica el Decreto 2418 de 2015" establece modificaciones para la bonificación por servicios prestados para los empleados del nivel territorial.

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**

**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

Que la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa adoptó el reglamento interno de trabajo en la Resolución No. 200-04-01-036 del 06 de marzo de 2013, dando cumplimiento a la normativa legal vigente, sin embargo, se hace necesario realizar su actualización acorde a la actualización de la normativa legal vigente, principalmente en lo relacionado con prevención y atención de casos de acoso laboral.

Que, teniendo en cuenta los considerandos anteriores,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALIZACIÓN:** Modificar el reglamento interno de trabajo de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa conforme a lo establecido en la parte motiva del presente Acuerdo y según lo establecido en la normativa legal vigente, especialmente lo dispuesto en el Artículo 2.2.30.5.2. del Decreto 1083 de 2015 respecto a contenido del reglamento interno de trabajo y la Ley 2466 de 2025 en los apartados correspondientes a los servidores públicos de la institución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEFINICIÓN Y OBJETO.** El presente acto administrativo que se denominará Reglamento Interno de Trabajo de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, tiene por objeto estipular las normas y lineamientos de obligatorio cumplimiento entre la entidad y sus servidores públicos, de manera tal que se garantice el respeto de sus derechos y se cuente con garantías para el cumplimiento de sus deberes.

**ARTÍCULO TERCERO: ALCANCE:** El contenido del Reglamento Interno de Trabajo de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa involucra a quienes tienen carácter de servidores públicos de la entidad: funcionarios de período fijo, funcionarios de carrera administrativa, funcionarios de libre nombramiento y remoción, funcionarios en provisionalidad y trabajadores oficiales.

**ARTÍCULO CUARTO: IDENTIFICACION DE LA EMPRESA Y DOMICILIO:** La Empresa Social del Estado San Vicente de Paúl de Paipa es una entidad de naturaleza indefinida de la orden municipal creada mediante el Acuerdo N° 022 del 30 de julio de 1999, que tiene como domicilio la Carrera 20 # 21-37 en el Municipio de Paipa, Boyacá.

3  
am.

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**  
**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

Mediante la Resolución 200-04-01-0088 de 01 de julio de 2025, "por la cual se modifica y adopta la estructura de procesos de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa", se establece el mapa de procesos de la entidad de la siguiente manera:



**ARTÍCULO QUINTO: NATURALEZA DE LOS EMPLEOS DE LA EMPRESA:** el Acuerdo 100-02-01-0016 de 2025, "POR MEDIO DEL CUAL SE AJUSTA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE PLANTA DE PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE EL ACUERDO No. 200-04-01-0014 DEL 21 DE OCTUBRE DEL 2022", establece los empleos de la entidad de la siguiente manera:

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099****(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

| <b>Denominación del empleo</b>             | <b>N° de Cargos</b> | <b>Nivel</b> | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>Naturaleza</b>             |
|--------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|-------------------------------|
| Gerente                                    | 1                   | Directivo    | 085           | 17           | Período fijo                  |
| Subgerente                                 | 1                   | Directivo    | 090           | 07           | Libre nombramiento y remoción |
| Jefe Oficina de Control Interno de Gestión | 1                   | Directivo    | 006           | 2            | Período fijo                  |
| Médico general                             | 1                   | Profesional  | 211           | 13           | Carrera administrativa        |
| Profesional Servicio Social Obligatorio    | 1                   | Profesional  | 217           | 13           | Período fijo                  |
| Odontólogo Medio Tiempo                    | 2                   | Profesional  | 214           | 13           | Carrera administrativa        |
| Técnico Área de la Salud                   | 1                   | Técnico      | 323           | 20           | Carrera administrativa        |
| Auxiliar administrativo                    | 2                   | Asistencial  | 407           | 22           | Carrera administrativa        |
| Auxiliar administrativo                    | 2                   | Asistencial  | 407           | 17           | Carrera administrativa        |
| Auxiliar área salud                        | 3                   | Asistencial  | 412           | 22           | Carrera administrativa        |
| Auxiliar área salud                        | 1                   | Asistencial  | 412           | 18           | Carrera administrativa        |
| Auxiliar área salud                        | 1                   | Asistencial  | 412           | 16           | Carrera administrativa        |
| Auxiliar área salud                        | 2                   | Asistencial  | 412           | 15           | Carrera administrativa        |
| Conductor                                  | 1                   | Asistencial  | 480           | 15           | Trabajador oficial            |
| Auxiliar de servicios generales            | 2                   | Asistencial  | 470           | 11           | Trabajador oficial            |

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**  
**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

|         |   |             |     |    |                    |
|---------|---|-------------|-----|----|--------------------|
| Celador | 1 | Asistencial | 477 | 11 | Trabajador oficial |
|---------|---|-------------|-----|----|--------------------|

**ARTÍCULO SEXTO: PROVISIÓN DE EMPLEOS:** La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se rige por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 con respecto a las causas de vacancia y formas de provisión de los empleos de la planta de personal.

Acorde a lo estipulado en el Acuerdo 100-02-01-0016 de 2025 de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, se verifica requisitos de formación académica y experiencia según el cargo y la Subgerencia de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa quien hace las veces de Jefe de Talento Humano de la entidad se encarga de verificar y velar por el adecuado proceso de vinculación según corresponda.

De manera general se establece la entrega por parte del/a funcionario/a de:

- a) Hoja de vida según los lineamientos del Artículo 2.2.17.10 del Decreto 1083 de 2015.
- b) Copia ampliada de documento de identidad
- c) Antecedentes penales, disciplinarios, fiscales medidas correctivas, inhabilidades por delitos sexuales Registro de Deudores Alimentarios Morosos (*REDAM*) con una vigencia no mayor a 30 días.
- d) Diploma y Acta donde consta formación académica.
- e) Inscripción en RETHUS (según cargo).
- f) Tarjeta profesional (según formación académica).
- g) Formación complementaria según el cargo acorde a lo establecido en los requisitos de formación académica.
- h) Certificados laborales que acreditan experiencia en el cargo.
- i) Carnet de vacunación.

La facultad para nombrar al personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se delega a la Gerencia de la entidad, salvo en los casos de los nombramientos que se encuentren atribuidos a otra dependencia u organismo establecido en la Constitución o la Ley. El nombramiento de los servidores públicos de la institución se realizará mediante resolución de nombramiento y acta de posesión expedidos por la Gerencia de la entidad y estos documentos deben reposar en el archivo de hoja de vida de cada servidor público de la entidad.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**Parágrafo 1: Tipos de nombramientos:** teniendo en cuenta la naturaleza de los empleos de la planta de personal de la entidad según lo contemplado en el Acuerdo 100-02-01-0016 de 2025 de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción se realizará mediante nombramiento ordinario previa verificación de cumplimiento de requisitos exigidos para el cargo.

Las vacantes de carrera administrativa serán provistas según las directrices de la Ley 909 de 2004, con nombramiento en período de prueba y nombramiento en propiedad bajo los principios de igualdad, mérito y oportunidad. En esta medida, y en tanto surte el debido proceso de provisión de cargos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo y/o nombramiento provisional se realizará el nombramiento del personal para garantizar el funcionamiento de los procesos y servicios de la entidad.

Respecto a los empleos de período fijo, se desarrollará el proceso de nombramiento según lo determine la Ley.

Finalmente, los trabajadores oficiales serán vinculados según las disposiciones de las Normas relativas al trabajador oficial Capítulo 1, Principios generales contenidos en el Decreto 1083 de 2015.

**Parágrafo 2. Declaración de bienes y rentas y hoja de vida:** Acorde a lo establecido en el Artículo 2.2.5.1.9. del Decreto 1083 de 2015 previo a la posesión del empleo, la persona debe declarar bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), así como la información de la hoja de vida, conforme a las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del citado decreto.

**ARTÍCULO SÉPTIMO: INHABILIDADES PARA EJERCER UN CARGO PÚBLICO:**

Según lo establecido en la normativa legal vigente, a continuación, se describen las causales de inhabilidades de ejercer un empleo de la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa:

- a) *No podrán ser inscritos como candidatos a cargos de elección popular, ni elegidos, ni designados como servidores públicos, ni celebrar personalmente, o por interpuesta persona, contratos con el Estado, quienes hayan sido condenados, en cualquier tiempo, por la comisión de delitos que afecten el patrimonio del Estado o quienes hayan sido condenados por delitos relacionados con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales, delitos*

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior. Tampoco quien haya dado lugar, como servidores públicos, con su conducta dolosa o gravemente culposa, así calificada por sentencia ejecutoriada, a que el Estado sea condenado a una reparación patrimonial, salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño. **Artículo 122 Constitución Política de 1991 - Modificado A.L. 1/2009, art. 4.**

b) Los servidores públicos no podrán nombrar como empleados a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco podrán designar a personas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación. Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos. **Artículo 126 Constitución Política de 1991.**

c) Nadie podrá ser elegido para más de una Corporación o cargo público, ni para una Corporación y un cargo si los respectivos períodos coinciden en el tiempo, así fuere parcialmente. La renuncia un (1) año antes de la elección al cargo al que se aspire elimina la inhabilidad. **Numeral 8, artículo 179 Constitución Política de 1991, Modificado el A.L. 1 de 2009, art 13.**

d) Retiro con ocasión de derecho a pensión. La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. **Artículo 1 Ley 1821 de 2016.**

e) Inhabilidades e incompatibilidades para contratar con el Estado. Son inhábiles para participar en licitaciones o concursos y para celebrar contratos con las entidades estatales, f) los servidores públicos. **Artículo 8, Literales a, b, c y d Ley 80 de 1993.**

**ARTÍCULO OCTAVO: PROCESO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:** Acorde a lo establecido en el Programa de inducción y reinducción institucional, desde el proceso de Talento Humano de la entidad se coordinará la asistencia a la jornada de inducción general a la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa del servidor público de nuevo ingreso.

De igual manera, con Líder del servicio al que ingresa el nuevo funcionario, se garantizará la inducción específica al cargo y se realizará el respectivo seguimiento de cumplimiento del proceso haciendo uso y diligenciamiento de los formatos establecidos para este fin.

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**

**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**Parágrafo 1:** el proceso de reinducción de los servidores públicos de la institución se realizará cada dos años (2) de manera obligatoria, y cada que se realicen modificaciones en el direccionamiento estratégico de la entidad.

**Parágrafo 2:** Es una obligación del servidor público de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, la asistencia y participación activa en las jornadas de inducción y reinducción, así como el diligenciamiento de las evaluaciones y encuestas de adherencia al conocimiento.

**ARTÍCULO NOVENO: HORARIO DE TRABAJO:** Según lo establecido en el Decreto 1042 de 1978, donde se establece que la jornada máxima legal para los empleados públicos es de **44 horas semanales**, se establece el horario laboral del personal de planta de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa de la siguiente manera:

- **Empleados públicos área administrativa y trabajadores oficiales:** lunes a jueves de 7:00 am a 12:00 m y 1:30 pm a 5:30 pm. Viernes de 7:00 am a 12:00 m y 1:30 a 4:30 pm.
- **Empleados públicos área asistencial:** laborará de acuerdo con los turnos programados de lunes a domingo.

**Parágrafo 1:** Subgerencia de la entidad en calidad de Jefe inmediato y Jefe de unidad de personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa será el responsable de verificar y aprobar el cuadro de turnos de los empleados públicos del área asistencial, así como es la única dependencia autorizada para aprobar modificaciones según necesidades del servicio.

**Parágrafo 2:** La Gerencia de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa es la única dependencia autorizada para realizar modificaciones en el horario de prestación del servicio. Dichas modificaciones serán notificadas al personal de planta de la entidad mediante acto administrativo donde se contemplen las modificaciones en el horario de trabajo que correspondan.

**Parágrafo 3:** Acogiendo lo establecido en la Ley 1857 de 2017, que tiene por objeto *fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad*, en la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se garantizará

9  
Km

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

una jornada semestral para que los servidores públicos puedan tener un espacio de tiempo para compartir en familia, diferente a los días de descanso legalmente establecidos.

**ARTÍCULO DÉCIMO: VACACIONES:** Los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio cumplido; sin embargo, se tendrán en cuenta y se dará estricto cumplimiento a las disposiciones pactadas en los acuerdos sindicales debidamente formalizados con la Alta Dirección de la entidad, donde se determinen otros términos para el disfrute de vacaciones.

El período de vacaciones debe ser concertado con la Subgerencia en calidad de jefe inmediato de los servidores públicos de la entidad, para asegurar la continuidad en la prestación de servicios.

Las vacaciones serán estipuladas mediante acto administrativo emitido por la Gerencia de la institución y su notificación será realizada al funcionario como mínimo con cinco (05) días de anticipación al período de disfrute de las mismas.

**Parágrafo 1:** En el caso de presentarse interrupción del período de vacaciones, según las causales establecidas en el Artículo 15 del Decreto Ley 1045 de 1978, el funcionario tiene el derecho de reanudación de vacaciones de acuerdo a los días pendientes de disfrute.

**Parágrafo 2:** Los empleados públicos y trabajadores oficiales que presten servicios en jornada parcial, tienen derecho al goce de vacaciones en los mismos términos de quienes laboran en jornada ordinaria. Se entiende por jornada parcial la que corresponde a un mínimo de cuatro (4) horas diarias. **Artículo 11 Decreto Ley 1045 de 1978.**

**Parágrafo 3:** En el caso que un servidor público se retire del servicio por cualquier causa contemplada en la normativa legal vigente, sin haber cumplido el año de labor, se procederá con el reconocimiento de dinero en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: LICENCIAS, PERMISOS, INCAPACIDADES:** Los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa pueden encontrarse inmersos en las siguientes situaciones de permiso y/o licencia según lo establecido en la normativa legal vigente de la siguiente manera:

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**Parágrafo 1. Solicitud de permiso:** El/la funcionario/a de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa debe realizar la solicitud de permiso haciendo uso del formato institucional establecido, que debe estar firmado y legalizado ante la dependencia de subgerencia de la institución en calidad de jefe inmediato.

En el caso que se evidencie que el/la funcionario/a se encuentra ausente en su cargo, y no cuenta con autorización y/o permiso debidamente legalizado, se procederá según lo determinado en el *Artículo 2.2.11.1.9 Abandono del cargo* del Decreto 1083 de 2015.

**Parágrafo 2: Permiso remunerado:** Según lo estipulado en el Artículo 2.2.5.5.17. del Decreto 1083 de 2015, *el empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos. Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.*

**Parágrafo 3: Licencia por luto:** Según lo establecido en la Ley 1635 de 2013, en el Artículo 1, *procede conceder a los Servidores Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. La justificación de la ausencia del empleado deberá presentarse ante la jefatura de personal correspondiente dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho, para lo cual se adjuntarán:*

- 1. Copia del Certificado de Defunción expedido por la autoridad competente.*
- 2. En caso de parentesco por consanguinidad, además, copia del Certificado de Registro Civil en donde se constate la relación vinculante entre el empleado y el difunto.*
- 3. En caso de relación cónyuge, además, copia del Certificado de Matrimonio Civil o Religioso.*

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

4. *En caso de compañera o compañero permanente, además, declaración que haga el servidor público ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, donde se manifieste la convivencia que tenían, según la normatividad vigente.*

5. *En caso de parentesco por afinidad, además, copia del Certificado de Matrimonio Civil o Religioso, si se trata de cónyuges, o por declaración que haga el servidor público ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, si se trata de compañeros permanentes, y copia del Registro Civil en la que conste la relación del cónyuge, compañero o compañera permanente con el difunto.*

6. *En caso de parentesco civil, además, copia del Registro Civil donde conste el parentesco con el adoptado.*

**Parágrafo 4: Permiso académico compensado:** Según lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 1083 de 2015, *al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley.*

**Parágrafo 5: Incapacidades, licencias de maternidad - paternidad:** En el caso que el servidor público se encuentre ante una situación de incapacidad o licencia de maternidad - paternidad, es su obligación reportar a la dependencia de Subgerencia de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa en calidad de jefe inmediato de la novedad en su situación de salud.

Acorde a lo contemplado en el Artículo 121 del Decreto 019 de 2012, para el trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad, es obligación del trabajador informar al trabajador de la expedición de la incapacidad o licencia según sea el caso.

Una vez tenga la información correspondiente, se requiere que el funcionario allegue en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles al correo

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

[talentohumano@hospitalpaipa.gov.co](mailto:talentohumano@hospitalpaipa.gov.co) la siguiente documentación para realizar los trámites correspondientes en el Sistema General de Seguridad Social:

Incapacidades por enfermedad general:

- Copia de documento de identidad
- Certificado de incapacidad
- Historia clínica o epicrisis

Licencia de maternidad:

- Copia del nacido vivo
- Registro civil de nacimiento
- Historia clínica
- Certificado de licencia de maternidad

Licencia de paternidad:

- Registro civil de nacimiento
- Certificado de licencia de maternidad aportado a la madre

Si el/la funcionario/a no cumple con la entrega de la información solicitada, se adelantará la gestión correspondiente para el respectivo descuento de nómina.

**Parágrafo 6: Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales:** Las eventualidades presentadas respecto a incidentes o accidentes de trabajo, o dictamen de enfermedades laborales deben ser reportadas de manera inmediata a Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, con la finalidad de adelantar las gestiones correspondientes ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) según corresponda, dando cumplimiento a lo normativa legal vigente.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES:** Acorde a lo establecido en la Constitución Política de 1991 (artículo 54); Ley 909 de 2004 (Título VI, Capítulo I, artículo 36), el Decreto 1083 de 2015 (Capítulo 6, Artículo 2.2.19.6.1 y Artículo 2.2.19.6.2) y el Decreto 612 de 2018 (Artículo 1), la dependencia de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa en el mes enero de cada vigencia debe realizar la identificación de necesidades de capacitación de los servidores públicos de la entidad, y la proyección del cronograma de capacitación a ejecutar cada vigencia,

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

de manera tal que se fortalezcan las competencias laborales para el desarrollo de las funciones asignadas.

**Parágrafo 1:** La dependencia de talento humano de la entidad debe generar el plan de capacitación institucional acorde a los planes nacionales de formación y capacitación que rijan para el sector público.

**Parágrafo 2:** Las jornadas de capacitación institucional deben ser programadas dentro de la jornada laboral establecida para los servidores públicos de la institución.

**Parágrafo 3:** Es una obligación del servidor público de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, la asistencia y participación activa en las jornadas de capacitación, así como el diligenciamiento de las evaluaciones y encuestas de adherencia al conocimiento.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL:** Acorde a lo establecido en la Constitución Política de 1991 (artículo 54); Ley 909 de 2004 (Título VI, Capítulo I, artículo 36 - parágrafo), el Decreto 1083 de 2015 (Capítulo 6, Artículo 2.2.19.6.5 hasta artículo 2.2.19.6.11) y el Decreto 612 de 2018 (Artículo 1), la dependencia de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa en el mes enero de cada vigencia debe realizar la identificación de necesidades de bienestar e incentivos de los servidores públicos de la entidad, y la proyección del cronograma de bienestar e incentivos a ejecutar cada vigencia, de manera tal que se fortalezcan las competencias laborales para el desarrollo de las funciones asignadas.

**Parágrafo 1:** La dependencia de talento humano de la entidad debe generar el plan de bienestar e incentivos institucional acorde a los planes nacionales de bienestar que rijan para el sector público.

**Parágrafo 2:** Las actividades de bienestar laboral programadas por la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa deben ser programadas dentro de la jornada laboral establecida para los servidores públicos de la institución.

**Parágrafo 3:** Es un compromiso del servidor público de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, la asistencia y participación activa en las actividades de bienestar laboral programadas en la institución.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se acoge a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 20181000006176 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil de la siguiente manera:

**Parágrafo 1: Definición de evaluación de desempeño:** La entidad acoge la definición de evaluación de desempeño laboral como una herramienta de gestión que, de acuerdo a los juicios objetivos de conducta, competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en un período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, buscar valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio.

**Parágrafo 2: Designación de evaluadores:** El funcionario que ostenta el cargo de Subgerente en la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa es el responsable de realizar las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, toda vez que acorde a lo establecido en el Acuerdo 100-02-01-0016 de 2025 de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, es el/la jefe inmediato de los servidores públicos de la entidad.

Teniendo en cuenta lo contemplado en el Artículo 39 del Acuerdo 20181000006176 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la dependencia de subgerencia en calidad de evaluador debe realizar el proceso de evaluación de desempeño según los términos establecidos por la CNCS. El incumplimiento de este deber es una falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar a los funcionarios de carrera administrativa.

Por otro lado, y acorde a lo establecido en el citado artículo, para el caso del funcionario nombrado como Jefe de Control Interno de Gestión de la entidad, corresponde la responsabilidad de remitir los hallazgos y resultados de las evaluaciones de gestión realizadas a los procesos en los que se desempeñen los funcionarios de carrera administrativa según corresponda, para que las recomendaciones y sugerencias se consideren como criterios de evaluación de desempeño del funcionario y así mismo realice el respectivo seguimiento para verificar su cumplimiento.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**Parágrafo 3: Evaluación desempeño laboral funcionarios de carrera administrativa:** Según lo contemplado en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, *el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*

*El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.*

**Parágrafo 4: Escala de calificación:** La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se acoge a la escala de calificación establecida para la evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa de la entidad, con niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio.

En el caso de la calificación en el nivel No Satisfactorio, la entidad procede según los siguientes lineamientos y criterios establecidos en el Artículo 15 del Acuerdo 20181000006176 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil:

- a) Separación de a carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- b) Retiro del servicio.
- c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derecho.

**Parágrafo 5: Reclamaciones calificación definitiva de evaluación de desempeño de funcionarios de carrera administrativa:** La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se acoge a lo dispuesto en el Artículo 35 del Decreto Ley 760 de 2005, donde se establece que contra la calificación definitiva el servidor público puede interponer recurso de reposición ante el evaluador, que para el caso es quien ostente el cargo de Subgerente de la entidad, y el de apelación ante el jefe inmediato superior que para el caso es el Gerente de la institución. Lo anterior,

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

cuando se considere que hay una violación de las normas o reglamentos que norman la evaluación de desempeño.

Los recursos mencionados deben ser presentados personalmente ante el evaluador por escrito y debidamente soportados dentro de los 5 (cinco) días siguientes a la notificación de la calificación definitiva.

Una vez recibidos los documentos, para dar continuidad al trámite se procederá según lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

Es necesario tener en cuenta que contra las evaluaciones semestrales o parciales no procede ningún recurso de reposición ni apelación, como se encuentra dispuesto en el artículo 36 del Decreto Ley 760 de 2005.

Cuando se determine como ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: COMISIÓN DE PERSONAL E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA:** Como se encuentra dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, la comisión de personal es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter colegiado y bipartito. Se encuentra conformada por dos (2) representantes de la Entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos, constituyéndose en una manifestación de la democracia, propia del Estado Social de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Constitución Política de 1991.

Son sus funciones según el Artículo 16 de la Ley 909:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera.

b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes.

d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos.

f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa.

g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley.

h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;

j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

Adicionalmente, la Comisión de Personal de la entidad debe informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos, y enviar trimestralmente a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

Finalmente, dado que la Comisión de Personal es seleccionada por período de 2 años, la dependencia de Subgerencia y la dependencia de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa deberá realizar citación con 1 mes de anterioridad a finalizar el período de conformación de la Comisión de Personal; para desarrollar jornada de elecciones y nombramiento de nuevos integrantes con los servidores públicos de la entidad y de esta manera realizar la conformación de la Comisión de Personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa para el siguiente período.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: RÉGIMEN SALARIAL:** La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se acoge a lo establecido por la normativa legal vigente de la siguiente manera:

Acorde a lo establecido en el Decreto 1085 de 2015 en el Artículo **2.2.5.5.56. Pago de la remuneración de los servidores públicos.** *El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.*

El numeral 1.2 del artículo 1° del Decreto 190 de 2003 define la asignación básica, como: *la remuneración fija u ordinaria que recibe mensualmente el empleado público sin incluir otros factores de salario y que, por ley, es la que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos.*

**Parágrafo 1: Incremento salarial:** Según lo establecido en la Ley 4 de 1992 en su Artículo 4, el Gobierno Nacional, dentro de los primeros diez días del mes de enero de cada año, modificará el sistema salarial correspondiente a los empleados, aumentando sus remuneraciones; y en su Artículo 12, el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la citada ley; de esta manera, mediante acto administrativo emitido por la Junta Directiva de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa se establecerá el incremento salarial según corresponda para cada vigencia.

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**  
**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**Parágrafo 2: Prima de servicios:** El Decreto 2278 de 2018, establece en el Artículo 2º. *La prima de servicios de qué trata el presente decreto se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación: a) La asignación básica mensual correspondiente al cargo que desempeña el empleado al momento de su causación; b) El auxilio de transporte; c) El subsidio de alimentación; d) La bonificación por servicios prestados; PARÁGRAFO. El auxilio de transporte, el subsidio de alimentación y la bonificación por servicios prestados constituirán factor para la liquidación de la prima de servicios cuando el empleado los perciba.*

**Parágrafo 3: Prima de navidad:** El artículo 32 del Decreto Ley 1045 de 1978, dispone: *Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecida otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año.*

**Parágrafo 4: Bonificación especial de recreación:** Según lo establecido en el Decreto 905 de 2003, en su Artículo 16, *Los empleados públicos tendrán derecho a una bonificación especial de recreación, por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Igualmente, habrá lugar a esta bonificación cuando las vacaciones se compensen en dinero. Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal y se pagará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha de inicio en el evento que se disfrute del descanso remunerado.*

**Parágrafo 5: Bonificación por servicios prestados:** Acorde a lo establecido en el Decreto 0320 de 2026, "Por el cual se modifica el Decreto 2418 de 2015", se adopta el siguiente lineamiento para los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, "Artículo 1º. *Bonificación por servicios prestados para los empleados del nivel territorial. A partir del 1º de enero de 2026, los empleados públicos del nivel territorial, actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, a las asambleas departamentales, a los concejos distritales y municipales, a las contralorías territoriales, a las personerías distritales y municipales, así como el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho a percibir la bonificación*

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

*por servicios prestados, en los términos y condiciones establecidos en el presente decreto.*

*La bonificación por servicios prestados, a partir del 1° de enero de 2026, será equivalente al cincuenta y tres por ciento (53%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación que correspondan al empleado en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por dichos conceptos superior a dos millones novecientos sesenta y ocho mil doscientos sesenta y dos pesos (\$2.968.262) moneda corriente. Este valor se reajustará anualmente en el mismo porcentaje en que se incremente la asignación básica del nivel nacional.*

*Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y ocho por ciento (38%) del valor conjunto de los factores salariales señalados en el inciso anterior.*

*Para el año 2027, la bonificación por servicios prestados para los empleados del nivel territorial se incrementará en un (1) punto porcentual adicional."*

Así, para cada vigencia, la Junta Directiva de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa mediante acto administrativo establecerá para los servidores públicos de la institución: incremento salarial, asignaciones básicas, viáticos y gastos de viaje y bonificación por servicios prestados, acorde a lo establecido en la normativa legal vigente.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: OBLIGACIONES DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**

- a) Elaborar y notificar los actos administrativos correspondientes con el nombramiento del servidor público en el cargo o empleo designado, así como la entrega y notificación de las funciones a desarrollar para garantizar un adecuado y oportuno conocimiento de la labor a desempeñar.
- b) Realizar la entrega de los recursos, insumos y demás herramientas y elementos que los servidores públicos requieren para el adecuado desarrollo de sus funciones.
- c) Realizar la entrega oportuna de los elementos de protección personal que requieren los servidores públicos de la entidad, procurando por su bienestar y promoviendo ambientes de trabajo saludables.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

- d) Garantizar canales de comunicación inmediatos y oportunos para que los servidores públicos de la entidad puedan informar de las novedades y necesidades que se presenten durante el desarrollo de sus funciones.
- e) Promover la adherencia a los principios y valores institucionales contribuyendo con la generación de un ambiente de trabajo saludable.
- f) Respetar la dignidad de los servidores públicos de la entidad, sin perjuicio de su identidad de género, religión, raza, y/o ideología política.
- g) Realizar el pago de salario y demás prestaciones a las que tengan derecho los servidores públicos de la entidad, de manera oportuna y acorde a los tiempos establecidos en la normativa legal vigente.
- h) Conceder al funcionario las licencias y permisos indicados en los acuerdos, convenciones y ley o decretos que los reglamenten.
- g) Dar respuesta a las solicitudes radicadas por el funcionario de la entidad en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles.

**ARTICULO DÉCIMO OCTAVO: PROHIBICIONES DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**

- a) Deducir o retener los salarios y prestaciones que correspondan a los funcionarios de la entidad, sin autorización previa o sin mandamiento judicial.
- b) Obligar a los funcionarios a comprar insumos, mercancías u objetos que promueva la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.
- c) Exigir o aceptar dinero del funcionario, como gratificación para que sea contratado o se generen beneficios de contratación de terceros.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los funcionarios de la entidad en ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los funcionarios obligaciones de carácter religioso o político y dificultarles o impedir el derecho al sufragio.

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**

**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Emplear en las certificaciones signos convencionales que tienda 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 funcionarios que se separen o sean separados del servicio.
- h) Despedir sin justa causa comprobada a un funcionario de la entidad.
- i) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los funcionarios o que atenten contra su dignidad.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

- a) Dar estricto cumplimiento a las funciones asignadas y para las que fue nombrado el servidor público.
- b) Adherirse a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
- c) Acatar y cumplir las indicaciones e instrucciones que de manera particular le imparta la Subgerencia o la Gerencia de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa según la necesidad de la entidad y los procesos institucionales.
- d) Mantener la reserva confidencial de toda la información interna de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.
- e) Procurar el cuidado y buen estado de los insumos y herramientas asignadas para el desarrollo de las funciones propias del cargo, y reportar de manera oportuna el deterioro natural o daño que se presente en los mismos.
- f) Adherirse a los principios y valores institucionales, promoviendo un ambiente laboral saludable en el trato con sus superiores y compañeros de trabajo, independiente del tipo de contratación que tengan.

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**  
**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

- g) Dar estricto cumplimiento a las políticas, planes y programas institucionales relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo y promoción de ambientes de trabajo saludables.
- h) Aportar y actualizar la información correspondiente con dirección de residencia, teléfono, correo electrónico, e información de contacto de emergencia dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Plan Hospitalario de Emergencias.
- i) Portar el uniforme de trabajo y ropa de labor según el proceso al que pertenece.
- j) Cumplir el horario de trabajo establecido.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO: PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS**

- a) Sustraer de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa los útiles de trabajo o materiales sin permiso y/o autorización.
- b) Presentarse en las instalaciones de la entidad en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la E.S.E
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- f) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse
- g) Usar los útiles, materiales o equipos suministrado por la E.S.E en funciones diferentes a las asignadas al cargo.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. Adicionalmente, la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Reglamento o en la ley.

Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes, la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos, ordenes, manuales y circulares de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en la ley y en el presente reglamento.

**CLASIFICACIÓN DE FALTAS.** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- a) Leves.
- b) Graves.
- c) Gravísimas

**a) Se consideran faltas leves:**

1. El retardo injustificado a la hora de entrada sin excusa.
2. La falta al trabajo.
3. La violación leve de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al empleado.
4. Salir de las dependencias de la E.S.E. en horas hábiles sin previa autorización de su jefe inmediato o del área de Gestión Humana.
5. Fijar o escribir avisos dentro de las instalaciones de la E.S.E. sin autorización.
6. Remover información o material de las carteleras, dañarlos, alterarlos o destruirlos.
7. Mantener desordenado el sitio de trabajo.
8. Las demás consagradas en el presente Reglamento, en las leyes vigentes, y disposiciones que regulan la materia.

**b) Se consideran como faltas graves:**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique un superior para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, según el cargo que corresponda.
6. No atender al personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, los usuarios, pacientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por la persona designada por la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (email) asignado por la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio a la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
16. La comisión por segunda vez de alguna(s) de las faltas denominadas como leves.
17. La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo.
18. Incurrir por parte del trabajador en alguna de las prohibiciones señaladas en la ley, Reglamento Interno del trabajo y/ o en el contrato de trabajo.
19. Incumplimiento, sin causa justificada, por parte del trabajador a lo establecido en el Manual de Procesos y Procedimientos, Manuales de Funciones, Políticas, Directivas, Reglamentos y Requerimientos de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
20. Aterrorizar, coaccionar o intimidar a compañeros de trabajo, usuarios de la E.S.E. en ejercicio de sus funciones.
21. Efectuar cualquier clase de negocio civil, comercial o de cualquier otra índole con la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, con proveedores ya sea directamente o por interpuesta persona o a través de personas jurídicas en las cuales el empleado tenga alguna participación, ya sea como socio, directivo, empleado o asesor, salvo que exista autorización por escrito de la Junta Directiva o Representante Legal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
22. Ejecutar cualquier actividad similar, conexa o complementaria a las que constituyen el objeto social de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, ya sea directamente o por interpuesta persona o a través de personas jurídicas en las cuales el empleado tenga alguna participación.
23. Celebrar, prorrogar o renovar contratos con contratistas y proveedores sin el cumplimiento estricto de las normas y procedimientos internos establecidos por la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**.
24. Dejar conocer de personas diferentes a los directamente responsables de los procesos, las claves de acceso de los softwares puestos bajo su responsabilidad para la ejecución de los procedimientos.
25. Hacer afirmaciones falsas sobre la E.S.E., sus empleados o sus servicios;
26. Violar las normas de higiene y seguridad;
27. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la E.S.E.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

28. No atender u observar estrictamente las órdenes e instrucciones impartidas por la E.S.E. en memorandos o circulares.
29. Sacar de las dependencias sin autorización escrita, objetos de la E.S.E. o de los usuarios o empleados.
30. Ocultar faltas cometidas por otros empleados de la E.S.E. contra la misma.
31. No informar oportunamente errores a su favor en la liquidación de cualquier pago.
32. Cualquier acto de violencia, injuria, o el mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en el que incurra el trabajador dentro o fuera de las dependencias del empleador, contra los asociados, afiliados, directivos, compañeros, proveedores la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA** y/ o contra terceros.
33. Cualquier daño o modificación que, por culpa, negligencia o descuido, o por el desacato de órdenes cause el trabajador en los elementos, equipos o materiales puestos a su disposición.
34. Incumplir con las obligaciones y realizar las prohibiciones según lo establecido por las leyes, resoluciones, circulares y demás normas aplicables que se aplican y rigen para las I.P.S.
35. Entrar a disfrutar vacaciones sin suscribir el acta de entrega del cargo de que trata el parágrafo segundo del artículo 29 del presente reglamento.
36. No dar respuesta oportuna a los requerimientos asignados de los entes de vigilancia y control, despachos judiciales, etc. que le correspondan, según las remisiones escritas que consten en correos electrónicos, circulares u otro medio de comunicación o no brindar el soporte oportuno que se le requiera para dar respuesta a dichos requerimientos
37. No garantizar la atención oportuna de los servicios requeridos por los usuarios de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, de acuerdo con las funciones que le correspondan.
38. No cumplir con las instrucciones emitidas por su superior que estén relacionadas con la gestión de su cargo sin justificación alguna.
39. Dejar equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo
40. Dejar la puerta principal de la entidad abierta al terminar la jornada de trabajo
41. Efectuar fraudes a través de canales electrónicos y aplicaciones, en especial durante turnos o jornadas de home office.
42. La no adopción de las directrices impartidas en relación con la gestión de quejas y reclamos.
43. No resolver las quejas y reclamos dentro de los términos regulados por la E.S.E. y la Ley.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

44. No resolver a través de una llamada inmediata al usuario el proceso de gestión de quejas y reclamos de redes sociales.
45. No resolver de forma inmediata la gestión y resolución de quejas y reclamos de personas en condición de riesgo, pacientes con enfermedades crónicas, niños, mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad y adultos mayores.
46. No resolver de fondo y en oportunidad las quejas y reclamos.
47. La no adopción e incumplimiento de las directrices impartidas en las directivas y de sus documentos vinculantes, tendrá las sanciones disciplinarias establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y Código Disciplinario adoptado por la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, los cuales hacen parte integral del Contrato de trabajo suscrito con todos los trabajadores de la E.S.E.

**c) Se consideran faltas gravísimas:**

1. Si el Representante Legal o cualquier sujeto sancionable de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, es sancionado con amonestación escrita, multas o remoción por parte de la Superintendencia Nacional de Salud u otras entidades, por incumplimiento a las acciones descritas en la presente Directiva o en otros documentos, se procederá a tramitar inmediatamente, el proceso disciplinario establecido de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, vinculando a todos los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima.
2. En los eventos en que se imponga sanción disciplinaria en virtud de la potestad preferente correccional y disciplinaria que ejerce la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República u otra entidad, al Presidente Ejecutivo o Representante Legal o cualquier sujeto sancionable, de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, por no cargar información o radicar respuesta oportuna y de fondo a los requerimientos impetrados por dicha entidad, o por violar normas regulatorias, se tramitará en la E.S.E, proceso disciplinario contra los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, imponiéndose conforme a la falta cometida y al grado de culpabilidad, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima de conformidad con lo establecido en el RIT.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

3. Ejercer funciones que no le correspondan de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones, manual de procesos y procedimientos y ordenes impartidas por el Representante legal de la E.S.E. y/o quien haga sus veces.
4. Reincidir en una falta grave.
5. Las quejas asociadas a la deshumanización y trato inadecuado a los usuarios de la E.S.E.
6. Aceptar cualquier clase de donaciones, beneficios, dádivas, gratificaciones, participaciones, comisiones o cualquier otra remuneración de los contratistas o proveedores actuales de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA.**
7. Suministrar cualquier clase de información a contratistas o, proveedores, que adelanten negociaciones con la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA,** en forma tal que los mismos obtengan ventajas en la contratación, vulnerando los principios de selección objetiva.
8. Utilizar el cargo para ejecutar cualquier acto o gestión ilegal o contrariando las normas internas de la compañía, en su beneficio personal o el de sus familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; Omisiones del trabajador que generen investigaciones y sanciones a la E.S.E.
9. El incumplimiento de las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades laborales y enfermedades pandémicas.
10. Presentar certificados o documentos falsos con el fin de obtener algún provecho.
11. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador en contra del empleador, de los miembros de su familia o de otros trabajadores de la E.S.E.
12. Todo daño material causado intencionalmente a bienes de la compañía y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
13. La comisión de actos inmorales o delictuosos que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
14. La detención preventiva del trabajador por la presunta comisión de un delito.
15. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la E.S.E.
16. Incumplimiento, sin causa justificada, por parte del trabajador a lo establecido en los Manuales, Procesos, Procedimientos y demás documentos que

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

integran las Redes Integrales de las EPS. EAPB o aseguradoras que contratan con la E.S.E. **HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA.**

**17. PARÁGRAFO 1:** Las sanciones disciplinarias impuestas e indicadas en las Directivas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Trabajo y Código Disciplinario no eximen al investigado o sancionado de la responsabilidad civil, disciplinaria, fiscal, administrativa o penal a que haya lugar. Lo anterior, también se aplicará por las conductas o infracciones establecidas en el artículo 3 Ley 1949 de 2019, teniendo en cuenta las obligaciones, deberes y funciones de los titulares del cargo.

**PARÁGRAFO 2:** La levedad o gravedad de las faltas la determinará el representante legal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, o su designado, atendiendo lo consagrado en el artículo 29 (Debido Proceso) de la Constitución Política de Colombia.

**CLASES DE SANCIONES.** El trabajador de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA** está sometido a las siguientes sanciones:

**Por faltas leves.**

- a) Llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
- b) Multa hasta la quinta parte del salario de un día Por faltas graves y gravísimas.
- c) Suspensión del trabajo.

Las sanciones se aplican sin atender necesariamente el orden correlativo señalado.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. (Artículo 112 C.S.T.).

**PARÁGRAFO 2.** Los llamados de atención verbales o escritos, previa comunicación escrita o telefónica con el trabajador, para escucharlo y determinar la falta, no requerirán de trámite disciplinario. Serán impuestos por conductas que contrarían en menor grado el orden administrativo interno de la entidad, por lo cual, estos no generan antecedentes disciplinarios para el trabajador.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**PARÁGRAFO 3.** La **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, podrá escoger entre la aplicación de estas sanciones o lo establecido en otro artículo del presente Reglamento.

La E.S.E. previo cumplimiento del proceso disciplinario antes establecido podrá dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador a quien se le demuestre haber cometido una falta grave. No obstante, lo anterior, en todos los contratos de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

**MULTAS.** La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, puede descontar las multas del valor de los salarios. La imposición de una multa no impide que la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. (Artículo 113 del C.S.T.)

En el evento en que se imponga sanción pecuniaria, en virtud del ejercicio de la función de control sancionatoria por parte de la Superintendencia Nacional de Salud u otra entidad, contra el Representante Legal o cualquier sujeto sancionable de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, conforme al artículo 4º de la Ley 1949 de 2019 y el artículo 130A de la ley 1438 de 2011 y demás normas legales aplicables y se determine la responsabilidad disciplinaria, previa garantía del Derecho al Debido Proceso, se repetirá contra: REPRESENTANTES LEGALES -GERENTES, cuando por su acción u omisión hubiese generado las motivaciones de los actos administrativos sancionatorios.

Así mismo, se procederá a solicitar el llamado en garantía y la vinculación de dicho sujeto infractor al proceso sancionatorio, adelantado en contra de la entidad o Representante Legal.

Para la recuperación de los recursos de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, o recursos propios del Representante Legal sancionado pecuniariamente, se tramitará proceso de repetición, previo trámite disciplinario adelantado contra el funcionario que dio origen a la sanción, el cual se surtirá de acuerdo con lo regulado por el reglamento interno de trabajo, con las garantías del derecho al Debido Proceso Constitucional.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

Si el representante legal y/o cualquier sujeto sancionable de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, es sancionado con amonestación escrita, multas o remoción por parte de la Superintendencia Nacional de Salud u otras entidades, por incumplimiento a las acciones descritas en la presente Directiva o en otros documentos, se procederá a tramitar inmediatamente, el proceso disciplinario establecido de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, vinculando a todos los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima.

En los eventos en que se imponga sanción disciplinaria en virtud de la potestad preferente correccional y disciplinaria que ejerce la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República u otra entidad, al Representante Legal o cualquier sujeto sancionable, de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, por no cargar información o radicar respuesta oportuna y de fondo a los requerimientos impetrados por dicha entidad, o por violar normas regulatorias, se tramitará en la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, proceso disciplinario contra los funcionarios que por acción u omisión dieron lugar a la sanción, imponiéndose conforme a la falta cometida y al grado de culpabilidad, advirtiéndoles que la presente falta se configura como falta gravísima de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Los representantes legales de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, responderán ante los entes de control por los actos investigativos motivados por el incumplimiento de las funciones, deberes y otros asignadas a sus cargos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, Manuales de Funciones, Procesos, Procedimientos, Directivas y otros documentos obligantes, así como por los establecidos en las normas que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

**ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO: PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

#### **DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

La **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, garantizará en todas las actuaciones disciplinarias el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción, presunción de inocencia, favorabilidad, imparcialidad, doble instancia y dignidad

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

humana, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política, el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 expedida por el Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes.

El procedimiento disciplinario se desarrollará de la siguiente manera:

**1. APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO**

La E.S.E. comunicará por escrito al trabajador la apertura del proceso disciplinario, indicando:

- a) Identificación del trabajador investigado.
- b) Relación clara, concreta y detallada de los hechos investigados.
- c) Identificación de las obligaciones, prohibiciones o normas presuntamente vulneradas.
- d) Relación de las pruebas existentes.
- e) Derecho a presentar descargos, solicitar y aportar pruebas.

**2. TÉRMINO PARA DESCARGOS**

El trabajador dispondrá de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación para presentar por escrito sus descargos, aportar pruebas y solicitar la práctica de aquellas que considere necesarias para ejercer su defensa.

**3. ETAPA PROBATORIA**

La E.S.E. practicará las pruebas pertinentes, conducentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos investigados.

**4. DECISIÓN**

- a) Concluida la etapa probatoria se expedirá decisión motivada que contendrá:
- b) Relación de los hechos investigados.
- c) Valoración de las pruebas.
- d) Análisis de los descargos.
- e) Fundamentos jurídicos.
- f) Determinación de responsabilidad o exoneración.
- g) Sanción aplicable cuando haya lugar.

**5. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN**

**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

La decisión deberá notificarse por escrito al trabajador indicando los fundamentos fácticos y jurídicos de la misma.

#### **6. RECURSO DE IMPUGNACIÓN**

Contra la decisión procederá recurso de apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

La segunda instancia será resuelta por el Representante Legal o quien haga sus veces dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

#### **PARAGRAFO: COMPETENCIA:**

- **PRIMERA INSTANCIA:** subgerencia de la E.S.E. – instruye, investiga y decide en primera instancia.
- **SEGUNDA INSTANCIA:** Gerencia resuelve apelaciones, revisa pruebas y sanciones, y emite la decisión definitiva en la segunda instancia.

**INEFICACIA DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin el cumplimiento del procedimiento establecido en el presente reglamento o con desconocimiento de las garantías mínimas previstas en la Constitución Política, la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

#### **PROCEDIMIENTO PARA TRABAJADORES SINDICALIZADOS.**

Cuando el trabajador investigado sea afiliado a una organización sindical o goce de fuero sindical, además de las garantías anteriores:

- a) Podrá estar acompañado por un representante sindical durante todas las etapas del procedimiento.
- b) Se garantizará la no discriminación por razones de afiliación o actividad sindical.
- c) Ninguna actuación disciplinaria podrá utilizarse para restringir la libertad sindical.
- d) Cuando la medida implique despido de trabajador aforado, deberá obtenerse previamente la autorización judicial correspondiente.
- e) Se garantizará el respeto de las garantías sindicales previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, los convenios de la OIT ratificados por Colombia y la Ley 2466 de 2025.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**GARANTIAS LABORALES SINDICALES.**

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, reconoce plenamente el derecho de asociación sindical y garantiza:

1. Libertad de afiliación y desafiliación sindical.
2. No discriminación por actividad sindical.
3. Permisos sindicales legalmente procedentes.
4. Negociación colectiva conforme a la ley.
5. Protección de representantes sindicales.
6. Respeto de los fueros sindicales.
7. Prohibición de prácticas antisindicales.
8. Permisos Sindicales.

**PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Las actuaciones disciplinarias estarán regidas por los principios de legalidad, imparcialidad, presunción de inocencia, favorabilidad, proporcionalidad, razonabilidad, contradicción, publicidad de las actuaciones frente al investigado, buena fe y doble instancia.

**COMUNICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** Las sanciones disciplinarias y/o la terminación del contrato de trabajo se comunicarán, personalmente, por correo electrónico institucional, por correo certificado al domicilio registrado en la oficina de Gestión Humana o por cualquier medio establecido legalmente.

**ARCHIVO DE SANCIONES EN LA HOJA DE VIDA.** Copia de las sanciones disciplinarias que se impongan se archivarán en la hoja de vida del trabajador para efectos del registro de antecedentes e información, si a ello hubiere lugar. Por lo anterior el área de Gestión Humana diligenciará y responderá por la matriz actualizada de antecedentes disciplinarios.

**DESCUENTO DE SALARIO.** Cuando la sanción disciplinaria consiste en suspensión del trabajo, esta conlleva el descuento del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el trabajador permanezca suspendido. En todo caso la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, además de la imposición de la sanción disciplinaria, descontará al trabajador el salario

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.  
La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- l) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- m) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Entidad.
- n) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- o) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
- p) Las comprobaciones de faltas gravísimas.

**PARÁGRAFO.** En los casos de los literales i) a n) de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

**2. Por parte del trabajador:**

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquel, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de este.
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

correspondiente a los períodos de tiempo dejados de trabajar que motivaron la sanción ejecutoriada.

**DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

**1. Por parte del empleador:**

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo y los compañeros de trabajo.
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, jefes, vigilantes o celadores
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento interno de trabajo.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA.**
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones a les o legales.
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquel para el cual lo contrató.
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARÁGRAFO 1.** El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y las leyes, garantizándole al trabajador, el derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y en el procedimiento disciplinario consagrado en el presente Reglamento.

**PARÁGRAFO 2.** El proceso que se fija para la aplicación de sanciones disciplinarias no se aplicará cuando se configure una causal de terminación unilateral de contrato por justa causa, toda vez que el despido según este Reglamento y la ley no es una sanción disciplinaria sino una causa legal de terminación del contrato de trabajo.

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

**PARÁGRAFO 3.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si Este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y demás normas legales que la modifiquen, deroguen o se encuentren vigentes.

**FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. Adicionalmente, la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Reglamento o en la ley.

**Ley 1952 de 2019. ARTÍCULO 93. Control Disciplinario Interno.** Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

*Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.*

*En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.*

*La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.*

*El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.*

De conformidad con la norma expuesta, procederá remitir a la Procuraduría General de la Nación, el caso en el que se identifique incumplimiento a los deberes y funciones designados al servidor público, con las evidencias y soportes correspondientes y se actuará de acuerdo con las disposiciones correspondientes en lo contencioso administrativo.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO LABORAL**

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, se acoge a los lineamientos establecidos en la **Ley 1010 de 2006** *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*; la **Ley 2466 de 2025**, *"Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*; la **Ley 2365 de 2024** *"por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"* y la **Resolución 3461 de 2025** *"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."*

De esta manera, la entidad cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, que es elegido para un período de dos (2) años y se encuentra conformado por dos representantes del empleador y dos representantes de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Así, la E.S.E hospital San Vicente de Paul de Paipa definirá e implementará las siguientes acciones como medida de prevención en la materia:

- Formulará y/o actualizará políticas claras dirigidas a prevenir el acoso laboral y sexual en todos los niveles de la institución.
- Planificará y ejecutará acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizará acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizará actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sexual, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

- Realizará actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Realizará seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral y sexual, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollará actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformará el Comité de Convivencia Laboral y establecerá un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral y sexual.
- Establecerá el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitará en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Como medidas correctivas se tendrán en cuenta las siguientes:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que

**RESOLUCION No. 200-04-01-0099**

**(Paipa, 23 de junio de 2026)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN 200-04-01-036 DEL 6 DE MARZO DE 2013 Y LA RESOLUCIÓN 200-04-01-0092 DEL 16 JULIO DEL 2025"**

brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.

- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

Esta información se encuentra contenida en el Manual del Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: PUBLICACIÓN:** el presente acto administrativo será publicado en las carteleras institucionales y página web institucional para el conocimiento de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO: VIGENCIA:** El presente reglamento interno de trabajo entrará a regir el 23 de junio de 2026, y deroga las disposiciones que le sean contrarias, entre otras la Resolución 200-04-01-036 del 6 de marzo de 2013 y Resolución 200-04-01-0092 del 16 julio del 2025.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Dada en Paipa, a los veintitrés (23) días del mes de junio del año dos mil veintiséis (2026)**



**CATHERINE VAN ARCKEN MARTÍNEZ**  
**GERENTE**

**E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**

Elaboró: María Alejandra Pérez Hurtado – Líder Talento Humano *M. Pérez*

Santiago Eduardo Triana – Asesor jurídico *ST*

