

ACUERDO#15
(26 de junio de 2026)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA Y AJUSTA EL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA ESE HOSPITAL
MARCO FIDEL SUÁREZ**

El Gerente de la ESE Marco Fidel Suárez, en uso de sus facultades constitucionales y legales, actuando de conformidad a lo consagrado en el Decreto 1069 de 2015 y La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital Marco Fidel Suárez (en adelante la ESE HMFS), en uso de sus facultades legales y, Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, Ley 1010 de 2006, Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021, Ley 2101 de 2021, Ley 2191 de 2022, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Decreto 1072 de 2015, Decreto 780 de 2016.

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución 042 del 08 de febrero de 2023, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez adoptó el actual reglamento interno de trabajo.

Que mediante Acuerdo No. 01 del 15 de febrero de 2023 se adoptó la Resolución No. 042 del 8 de febrero de 2023, que actualizó y ajustó el reglamento interno de trabajo de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

Que el artículo 123 de la Constitución Política señala que los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento.

Que conforme a las facultades consagradas en el artículo 2.5.3.8.4.2.7., numeral 8 del Decreto 780 de 2016, es función de la Junta Directiva establecer y modificar el Reglamento Interno de las Empresas Sociales del Estado.

Que el numeral 1° del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, estipula como deber de todo servidor público, cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

Que el Reglamento Interno de Trabajo, es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre empleador y empleados, y que el mismo debe estar ajustado a la normatividad legal y/o reglamentaria vigente.

Que es necesario ajustar la regulación de las relaciones y funcionamiento interno de la entidad, para lograr un mayor entendimiento y eficacia en el cumplimiento de nuestras funciones.

Que en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, parágrafo 4°, es obligación de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo con los nuevos parámetros, criterios y exigencias que envuelven la actividad laboral, con el fin de procurar el orden, la armonía, la seguridad, la disciplina y el logro de los objetivos institucionales en el ejercicio de la función pública.

Que, en virtud de lo anterior, la Junta Directiva de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

ACUERDA:

PRIMERO: Deroga la Resolución 415 del 22 de diciembre de 1997, Adicionada y Modificada por las Resoluciones 281 de 2006, 282 de 2008 y 064 de 2013 y en su lugar adoptar el nuevo Reglamento Interno de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I

OBJETO Y ALCANCE DEL REGLAMENTO INTERNO

ARTÍCULO 1: OBJETO. Actualizar y ajustar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Social del Estado Hospital Marco Fidel Suárez, de conformidad con la legislación vigente, con la finalidad de determinar y mantener una sana convivencia laboral, garantizando el orden, la seguridad, estabilidad y solidaridad entre los empleados públicos adscritos a la ESE.

ARTÍCULO 2: ALCANCE. El presente reglamento crea vínculo jurídico entre los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Marco Fidel Suárez, por consiguiente, obliga al cumplimiento de sus estipulaciones por las partes empleadores y empleados públicos, y su inobservancia dará lugar a la correspondiente investigación y sanción disciplinaria en los términos de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

CAPÍTULO II

NATURALEZA Y FINALIDAD INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 3: De conformidad con lo dispuesto en la ordenanza 44 de 1994, la Empresa Social del Estado Hospital Marco Fidel Suárez es una entidad pública descentralizada del orden departamental, que tiene como objeto la prestación de servicios de salud, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el Libro II, Título II, Capítulo III de la Ley 100 de 1993, entendidos como un servicio público a cargo del Estado o como parte del servicio público de seguridad social.

ARTÍCULO 4: DENOMINACIÓN. Se denomina la entidad Empresa Social del Estado Hospital Marco Fidel Suárez, en lo sucesivo y para todos los efectos del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 5: DOMICILIO DE LA EMPRESA. Para todos los efectos jurídicos y contractuales, LA EMPRESA tiene su domicilio en la Calle 44 Nro. 49B - 90, de la ciudad de Bello Antioquia.

ARTÍCULO 6: ÓRGANOS DE DIRECCIÓN. De conformidad con los estatutos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, aprobados por medio del Acuerdo 004 del 29 de agosto de 1995, la dirección de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez estará a cargo de una Junta Directiva y de un Gerente.

ARTÍCULO 7: ESTRUCTURA ORGÁNICA. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez, se organiza a través de una estructura básica funcional que incluye:

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

ARTÍCULO 8: Se entiende por empleo o cargo el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades, consagradas en la Constitución Nacional, en la ley, en los acuerdos, o asignados por autoridad competente para satisfacer necesidades permanentes de la administración que deban ser atendidas por una persona natural, y las específicas determinadas para cada cargo en el manual de funciones, el cual se considera parte integral de este reglamento.

ARTÍCULO 9: CLASES DE EMPLEO. Las personas vinculadas a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del Capítulo IV de la Ley 10 de 1990, Ley 909 de 2004, artículo 2.5.3.8.4.3.3. del Decreto Único Reglamentario del Sector Salud



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | f Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

780 de 2016 y demás disposiciones reglamentarias, concordantes y/o modificatorias.

ARTÍCULO 10: EMPLEADOS DE CARRERA. Los cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez son de carrera administrativa, con excepción de los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo, los trabajadores oficiales y aquellos que determine la ley.

ARTÍCULO 11: EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Son aquellos cargos cuyo ejercicio implica especial confianza, los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de las mismas garantías de los del régimen de carrera, y pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración.

ARTÍCULO 12: EMPLEADOS DE PERÍODO FIJO. Son los cargos del nivel directivo, asesor y profesional, cuya permanencia en el servicio está determinada en la ley y su retiro no es potestad del nominador, por lo cual su retiro podrá darse por terminación del período legal o constitucional, atendiendo a las casuales legales.

ARTÍCULO 13: TRABAJADORES OFICIALES. Son trabajadores oficiales quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales.

Parágrafo: Se entiende por mantenimiento de la Planta física hospitalaria aquellas actividades encaminadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de la ESE, que no impliquen dirección y confianza del personal que labora en dichas obras, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, fontanería, vigilancia y celaduría.

ARTÍCULO 14: FUNCIONES. Las funciones de los servidores públicos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez serán las asignadas para cada cargo en el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales, y las que el superior jerárquico le asigne de acuerdo con la Ley e inherentes a la naturaleza del empleo, encaminadas a lograr los objetivos propuestos por la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

ARTÍCULO 15: NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES. Los empleos se clasifican de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y a la índole de sus responsabilidades, y, de acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Decreto Ley 785 de 2005, les corresponde:



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Comutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | f b v Hospital Marco Fidel Suárez

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

CAPITULO IV DEL INGRESO

ARTÍCULO 16: Requisitos generales para ingresar a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

Toda persona que aspire a ocupar o desempeñar cargos en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, debe cumplir con las condiciones de admisión y posesión que establecen la Constitución, la Ley y el presente reglamento:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la Ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar. (Ley 1780 de 2016. Arts. 19, 20 y 21) y en las modificaciones y/o subrogaciones introducidas por la Ley 1861 de 2017 (Art. 42).
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira, y
8. Ser nombrado y tomar posesión.

ARTÍCULO 17: DE LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS. La facultad para nombrar al personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez es del Gerente, salvo aquellos nombramientos cuya provisión esté atribuida a otra autoridad por la Constitución o la Ley.

PARÁGRAFO: De acuerdo con el artículo 122 de la Constitución Política:
No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en Ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto de la entidad.

CAPÍTULO V

DE LOS REQUISITOS DE LA POSESIÓN

ARTÍCULO 18: VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS. Es responsabilidad de Gestión Humana, certificar y verificar antes que se efectúe el nombramiento los siguientes documentos:

- a) Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.
- b) Verificar los antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales y contravencionales (medidas correctivas) del aspirante, dejando las constancias respectivas.

ARTÍCULO 19: COMUNICACIÓN Y TÉRMINO PARA ACEPTAR EL NOMBRAMIENTO. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Commutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

ARTÍCULO 20: PLAZOS PARA LA POSESIÓN. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.

ARTÍCULO 21: Para tomar posesión del cargo, el interesado deberá presentar:

- a) Resolución de nombramiento.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Exámenes médicos de ingreso, vacunas y examen de laboratorio según el caso.
- d) Los documentos que acrediten las calidades de estudios y experiencia para el desempeño del cargo, conforme a los exigidos en el manual de funciones y competencias laborales. Según el cargo, se exigirá el registro y/o certificado de la Dirección Seccional de Salud donde conste la realización del año de salud rural de servicio social, autorización SSSA y PSA y certificado del tribunal de ética médica.
- e) Formato de Hoja de vida de la Función Pública debidamente diligenciado en el SIGEP.
- f) Formato de Declaración de Bienes y Rentas del Departamento Administrativo de la Función Pública, debidamente diligenciado en el SIGEP.
- g) Certificación de cuenta bancaria.
- h) Copia de la tarjeta profesional o del registro expedido por autoridad competente, para los casos que exige la Ley.
- i) Prueba que acredite tener definida la situación militar, para hombres.
- j) Certificado de antecedentes disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación.
- k) Certificado de Paz y Salvo del Boletín de responsables Fiscales de la Contraloría General de la República.
- l) Antecedentes penales y requerimientos judiciales
- m) Certificado del Sistema Registro Nacional de Medidas Correctivas.
- n) Certificado de afiliación a EPS, AFP y Fondo de Cesantías.
- o) Foto a color de frente tamaño documento, fondo blanco.
- p) Declaración, bajo la gravedad del juramento, de no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario o que cumplirá con sus obligaciones de familia, en el entendido de que el conocimiento al que se refiere sobre la existencia de procesos alimentarios pendientes es



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez
Compromiso de Vida

únicamente el que adquiere el demandado por notificación de la demanda correspondiente, en los términos previstos en el Código General del Proceso. (Decreto 1083 Artículo 2.2.5.1.8, modificado por el decreto 648 de 2017).

ARTÍCULO 22: EVENTOS EN LOS CUALES NO PUEDE DARSE POSESIÓN.

No procede la posesión en los siguientes casos:

- a) Cuando el cargo se hubiere provisto con personas que no reúnan los requisitos señalados para el mismo.
- b) Cuando el cargo no se haya provisto conforme a la Ley y a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno.
- c) El nombramiento provenga de autoridad no competente para proferirlo o recaiga en persona que no reúna los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.
- d) La persona nombrada desempeñe otro empleo público del cual no se haya separado, salvo las excepciones contempladas en la ley.
- e) Cuando no se hubieren presentado los documentos a que se refiere el artículo 21 del presente Reglamento Interno.
- f) Se hayan vencido los términos de ley descritos en el artículo 20 del presente reglamento para la aceptación del nombramiento o para tomar posesión.
- g) Cuando la persona nombrada desempeña otro empleo público del cual se haya separado en virtud de licencia.
- h) Cuando se hubiere dictado auto de detención preventiva contra la persona designada.
- i) Cuando el nombramiento se ha efectuado para un cargo que no existe en la planta de personal.
- j) Cuando el nombramiento recae en una persona que se encuentra inhabilitada para desempeñar cargos públicos.

ARTÍCULO 23: La omisión de cualquiera de los requisitos para la posesión, no invalida los actos del empleado respectivo, ni lo excusa de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 24: Si se comprobare que un servidor público fue vinculado a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, contrariando lo dispuesto en este Acuerdo, se procederá a su desvinculación y/o revocatoria del nombramiento, sin perjuicio de las investigaciones penales y disciplinarias a que hubiere lugar.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

CAPÍTULO VI

DE LA INDUCCIÓN AL NUEVO SERVIDOR

ARTÍCULO 25: INDUCCIÓN A LOS POSESIONADOS. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez, a través de la oficina de Dirección de Gestión Humana, se encargará de recibir al nuevo personal y le brindará la inducción del direccionamiento estratégico de la entidad, y deberá entregar a su vez copia del manual de funciones correspondiente.

El jefe inmediato será el encargado de realizar la inducción específica al nuevo funcionario y darle a conocer el puesto de trabajo.

El nuevo funcionario deberá disponer de los elementos necesarios para el ejercicio del cargo, los que deben ser debidamente inventariados, lo cual se hace necesario para obtener el paz y salvo en el momento de ser desvinculado.

ARTÍCULO 26: CARNET. Dentro de los ocho (8) días siguientes al de la posesión, deberá entregarse al empleado el carnet o documento que lo acredite como funcionario de la entidad.

Este documento es devolutivo; en consecuencia, deberá ser entregado al área de Gestión del Talento Humano al retiro del servicio. Todo cambio de empleo deberá registrarse en el citado documento. El carnet deberá ser portado en un lugar visible por parte de todos los servidores públicos durante toda la jornada laboral y en caso de pérdida, el funcionario está obligado a dar aviso inmediato al área de Gestión Humana o a quien corresponda expedirlo, además de ello allegar copia de la denuncia respectiva.

ARTÍCULO 27: LUGAR DE TRABAJO. Los servidores de LA EMPRESA tienen como sede de operaciones sus instalaciones locativas, ubicadas en la Calle 44 Nro. 49B - 90, sede Autopista y en la Avenida 42 Nro. 49 06, Sede Niquía, ambas en la ciudad de Bello Antioquia.

CAPÍTULO VII

DE LA JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 28: JORNADA ORDINARIA. La jornada laboral comprende el periodo de tiempo durante el cual los empleados de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se encuentran a disposición de la entidad en desarrollo de las funciones y competencias que le corresponden atender.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | f t v Hospital Marco Fidel Suárez



La jornada ordinaria de trabajo de la ESE es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales para los empleados públicos de tiempo completo y de veintidós (22) horas semanales para los empleados públicos de medio tiempo. En ningún caso la jornada laboral podrá exceder doce (12) horas diarias, ni superar sesenta y seis (66) horas semanales.

ARTÍCULO 29: JORNADA LABORAL: La jornada ordinaria de trabajo de los empleados públicos de tiempo completo, corresponde a la siguiente:

- a) De lunes a jueves desde las 7:00 a.m. hasta las 12:30 p.m. y desde las 01:30 p.m. hasta las 5:00 p.m.
- b) El viernes desde las 7:00 a.m. hasta las 12:30 p.m. y desde las 01:30 p.m. hasta las 4:00 p.m.

La jornada ordinaria de trabajo de los empleados públicos de medio tiempo, corresponde a la siguiente:

- a) De lunes a jueves desde las 7:00 a.m. hasta las 11:30 a.m.
- b) El viernes desde las 7:00 a.m. hasta las 11:00 a.m.

Los servidores cuyas funciones implican el desarrollo de actividades asistenciales cumplirán el horario establecido conforme con la programación de cuadro de turnos.

PARÁGRAFO 3. El Gerente podrá modificar la jornada diaria laboral, de acuerdo con la necesidad del servicio, mediante acto administrativo sin exceder la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO 4. El Gerente podrá decretar medidas transitorias para el desarrollo de trabajo en casa ante la ocurrencia de situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, en los términos de la Ley 2088 de 2021 y demás normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 30: DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. Las horas de trabajo durante la jornada de tiempo completo, será distribuida en al menos dos secciones, con un intermedio de descanso para el consumo de alimentos, conforme a lo estipulado en el artículo 29. El tiempo de descanso no se computará dentro de la jornada laboral.

ARTÍCULO 31: CUMPLIMIENTO. El cumplimiento de la jornada laboral es de carácter obligatorio para todos los empleados de la entidad, sin excepción.

ARTÍCULO 32: COMPETENCIA PARA MODIFICAR JORNADA. El Gerente



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

podrá establecer jornadas y horarios especiales de trabajo sin que ello implique una modificación de los horarios fijados en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 33: EL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez podrá adoptar ambas modalidades de trabajo, es facultad del Gerente concederlas de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y Ley 2088 de 2021.

CAPÍTULO VIII

SALARIOS Y PRESTACIONES

ARTÍCULO 34: DEFINICIÓN: Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo percibido por el servidor público como contraprestación directa del servicio. La remuneración de cada periodo de pago efectuada por la ESE Hospital Marco Fidel Suárez cubre el pago de los días de descanso remunerado obligatorio que se interponga en la semana.

ARTÍCULO 35: PERIODOS DE PAGO. A los empleados de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se les pagará en forma quincenal los días 15 y 30 de cada mes. El pago se hará efectivo al vencimiento de cada quincena mediante consignación.

ARTÍCULO 36: DEDUCCIONES. Puede hacerse deducciones o retenciones del salario sin que excedan del 50%.

ARTÍCULO 37: EMBARGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES. Una vez allegado la orden de embargo por el funcionario competente, se procederá en forma inmediata al cumplimiento de la correspondiente orden judicial o administrativa.

ARTÍCULO 38: TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TIEMPO COMPENSATORIO.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado a más tardar con el salario del periodo siguiente.

PARÁGRAFO 1. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez solo reconocerá por concepto de horas extras a los empleados públicos del nivel técnico o asistencial, un máximo de cuarenta (40) horas extras mensuales.

PARÁGRAFO 2. El tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria que exceda la cantidad establecida en el parágrafo anterior o a falta de presupuesto, se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un (1) día hábil por cada ocho





(8) horas extras de trabajo. El uso de los compensatorios solo y únicamente podrá hacerse dentro del mes siguiente de haberse este concedido, salvo circunstancias de fuerza mayor que lo impidan.

PARÁGRAFO 3. Sólo se autorizará el pago de horas extras o el reconocimiento de descanso compensatorio previa verificación sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1042 de 1978, citado en los considerandos y demás normas que lo adicionen o modifiquen. En todo caso, la autorización para laborar horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO 4. Los servidores que ocasionalmente generen compensatorios deberán reportarlos a la oficina de gestión humana al día siguiente hábil de haberse causado. El registro deberá contener labor realizada, horas laboradas con sus respectivas fechas y firmadas por el jefe inmediato que las autorizó.

PARÁGRAFO 5. Se establece un plazo máximo de 1 mes para disfrutar los días compensatorios causados, siempre y cuando no se pasen de la misma vigencia. El director de gestión humana sólo otorgará el disfrute de tiempo compensatorio de los días que estén debidamente registrados dentro del plazo señalado para ello.

PARÁGRAFO 6. Se prohíbe la acumulación de más de tres días de compensatorios.

ARTÍCULO 39: INCREMENTOS SALARIALES. El gobierno nacional fijará los parámetros para la determinación de los salarios y de los aumentos a que haya lugar. La Asamblea Departamental de Antioquia está facultada, de manera exclusiva, para fijar la escala salarial de los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, como entidad descentralizada del orden Departamental; la Junta Directiva de la entidad se ocupará de proferir el acuerdo que adopte la escala salarial fijada por dicha corporación.

ARTÍCULO 40: PAGOS ADICIONALES. Cuando por error o alguna otra circunstancia se consigne a un funcionario un mayor valor en nómina, prestaciones sociales, viáticos o cualquier otro pago, el servidor deberá informarlo a la Dirección de Gestión Humana.

En todo caso, en el momento que la entidad se percate del suceso hará el respectivo requerimiento al servidor y si éste no puede hacer el reintegro de inmediato se suscribirá un acuerdo de pago con deducción en nómina del respectivo valor. Esto sin perjuicio de las acciones disciplinarias y penales a que hubiere lugar, en el evento que el servidor no haga la respectiva devolución.

ARTÍCULO 41: AUXILIO DE TRANSPORTE Y ALIMENTACIÓN. Cuando la asignación básica mensual de los servidores públicos de la ESE cumpla con los requisitos para tal auxilio, este será concedido según las normas que rigen la materia.

ARTÍCULO 42: VIÁTICOS. Por este rubro se le reconoce a los empleados públicos los gastos de alojamiento y manutención, cuando previa resolución expedida por el Gerente, deban desempeñar funciones en lugar diferente a su sede habitual de trabajo o atiendan transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

ARTÍCULO 43: BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS. La bonificación por servicios prestados será reconocida en los términos del Decreto 2418 de 2015, cada vez que el empleado público cumpla un (1) año continuo de labor.

La bonificación será equivalente al cincuenta por ciento (50%) 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 concepto de asignación básica y gastos de representación superior a un millón trescientos noventa y cinco mil seiscientos ocho pesos (\$1.395.608) moneda corriente, este último valor se reajustará anualmente en el mismo porcentaje que se incremente la asignación básica salarial del nivel nacional.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los dos factores de salario señalados en el inciso anterior.

ARTÍCULO 44: VACACIONES. Los empleados públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios o proporcional por el tiempo laborado.

ARTÍCULO 45: APLAZAMIENTO. Cuando existiendo resolución que reconoce vacaciones y el funcionario no las ha empezado a disfrutar, el Gerente o quien este delegue podrá aplazarlas por estricta necesidad del servicio.

PARÁGRAFO: Para efectos de seguridad social, cuando se solicite el aplazamiento de las vacaciones, se procederá al aplazamiento del pago de estas y la prima de vacaciones. En todo caso el disfrute y reconocimiento de esta deberá hacerse dentro del año calendario correspondiente a su causación.

ARTÍCULO 46: INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. El goce de las vacaciones se interrumpirá al configurarse alguna de las siguientes causales (Art. 15 Decreto 1045 de 1978):

- A. Por necesidad en el servicio;
- B. Por incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;
- C. Por incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;
- D. Por el otorgamiento de una comisión;
- E. Por el llamamiento a filas.
- F. Licencia luto

PARÁGRAFO 1: La interrupción de las vacaciones procede cuando éstas se hayan iniciado, y se realiza por solicitud escrita del jefe inmediato teniendo en cuenta las causales antes mencionadas. Los funcionarios que tengan vacaciones interrumpidas deben reanudar su disfrute dentro de la misma vigencia fiscal.

ARTÍCULO 47: PROGRAMACIÓN DE VACACIONES. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez elaborará un plan anual de vacaciones, para ello los jefes inmediatos y su personal a cargo serán responsables de concertar una posible fecha de disfrute y entregar dicha programación en el área de Gestión Humana dentro de los primeros 15 días del mes de enero.

La programación de vacaciones no representa para la ESE Hospital Marco Fidel Suárez obligación de conceder su disfrute. En cualquier evento primará la necesidad del servicio tanto para el personal administrativo como asistencial.

Los funcionarios que tengan dos (2) o más períodos de vacaciones cumplidos y pendientes por disfrutar deben programar por lo menos un (1) período de los pendientes. En caso de no recibir comunicación al respecto, la oficina de gestión humana concederá de oficio un (1) período a disfrutar.

ARTÍCULO 48: ACUMULACIÓN DE VACACIONES. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, por necesidad del servicio y mediante resolución motivada. Cuando no se hiciere uso de las vacaciones, en la fecha señalada, sin

que medie autorización de aplazamiento, el derecho a disfrutarlas o a percibir la compensación correspondiente prescribe en tres años.

ARTÍCULO 49: COMPENSACIÓN DE VACACIONES. Solamente se pagarán vacaciones en dinero en los siguientes casos:

1. Cuando el servidor público quede retirado del servicio sin haber hecho uso de las vacaciones causadas hasta entonces.

En estos casos de retiro del servicio, el pago se efectuará con base en el último salario devengado por el servidor público y este reconocimiento no implica continuidad en el servicio.

2. Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año.

ARTÍCULO 50: PRIMA DE VACACIONES: Será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio o proporcional por el tiempo laborado.

ARTÍCULO 51: BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN: Se reconoce a los empleados públicos por cada período de vacaciones, una 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.

ARTÍCULO 52: PRIMA DE SERVICIO: La ESE Hospital Marco Fidel Suárez realizará el pago de una prima de servicios de 15 días en el mes de julio en los términos y condiciones señalados en el Decreto Ley 1042 de 1978 y el Decreto 2351 de 2014. Esta prima de servicios es incompatible con cualquier otra bonificación, prima o emolumento que perciban los empleados por el mismo concepto o que remuneren lo mismo, independientemente de su denominación, origen o su fuente de financiación.

ARTÍCULO 53: PRIMA DE NAVIDAD: Consiste en el pago que se realiza a los servidores de la ESE en la primera quincena del mes de diciembre, equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año.

Cuando el empleado público no hubiere servido durante todo el año, tendrá derecho a la mencionada prima de Navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

ARTÍCULO 54: AUXILIO DE CESANTÍAS: Es una prestación consistente en un auxilio monetario equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por fracciones de año.

ARTÍCULO 55: LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍAS: Se liquidarán cesantías parciales sólo para los eventos contemplados en la ley 1071 de 2006 o la normatividad vigente. La oficina de gestión humana velará por el cumplimiento estricto de estos requisitos y para que sean invertidas para los conceptos permitidos por la ley.

ARTÍCULO 56: DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR: Es una prestación social consistente en la entrega gratuita de un vestido y un calzado a cargo del empleador y para uso del servidor en las labores propias del empleo que ejerce, no constituye salario ni se computa como factor salarial en ningún caso. Tienen derecho a la dotación de calzado y prendas, los empleados cuya remuneración mensual sea inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO IX

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 57: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Los Servidores vinculados a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, pueden encontrarse, frente a la administración, en las siguientes situaciones administrativas:

- a) En servicio activo
- b) Licencia
- c) Permiso
- d) Comisión
- e) Encargo
- f) Servicio militar
- g) Vacaciones
- h) Suspensión

ARTÍCULO 58: SERVICIO ACTIVO Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.

ARTÍCULO 59: LICENCIA. Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad, o por luto.

ARTÍCULO 60: LICENCIA ORDINARIA. La licencia ordinaria o no remunerada es una situación administrativa en la cual se pueden encontrar los funcionarios



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | f Hospital Marco Fidel Suárez



de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, por solicitud propia y a juicio de la entidad nominadora; no implica la terminación del vínculo laboral, y cuya consecuencia para el servidor es la no prestación del servicio y para la Administración el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término.

Los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez tienen derecho a licencia ordinaria hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio de la autoridad competente, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito al nominador, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran. Al concederse una licencia ordinaria el empleado podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que en el acto que la conceda se determine fecha distinta.

ARTÍCULO 61: PROHIBICIONES. Durante las licencias ordinarias no podrán desempeñarse otros cargos dentro de la administración pública. La violación de lo dispuesto en el presente artículo será sancionada disciplinariamente y el nuevo nombramiento deberá ser revocado. Igualmente, a los empleados en licencia les está prohibida cualquier actividad que implique intervención en política.

ARTÍCULO 62: LICENCIA POR ENFERMEDAD. Para autorizar licencia por enfermedad se requerirá siempre la certificación de incapacidad expedida por la respectiva EPS. El empleado que resulte incapacitado deberá dar aviso inmediato a su respectivo jefe y deberá hacer llegar a la Oficina de Gestión Humana el certificado de incapacidad, a más tardar dentro de los dos (2) días siguientes al otorgamiento de esta, con copia al jefe inmediato.

El jefe del funcionario deberá dar aviso por escrito a la Oficina de Gestión Humana a más tardar el día siguiente de ser informado de la situación.

ARTÍCULO 63: PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE INCAPACIDADES. Todo servidor público de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez debe remitir al superior jerárquico la incapacidad de forma inmediata, quien a su vez la deberá remitir a la Dirección de Gestión Humana, una vez esta haya sido recibida (Artículo 2.2.5.5.11 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017).

Si el funcionario no reporta al superior jerárquico la novedad o el respectivo certificado de incapacidad / licencia (Legible), se realizará las gestiones para el



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

respectivo descuento de nómina y si es del caso se iniciarán las acciones disciplinarias a que haya lugar.

Las incapacidades que emiten los médicos particulares o entidades médicas que no pertenezcan a la red de las EPS a la que se encuentra afiliado el empleado, deben ser transcritas por la EPS para que tengan validez ante el hospital. El trámite de transcripción lo realiza el empleado y en caso de que la EPS rechace la transcripción de la incapacidad médica, el hospital no le dará validez.

Mientras el empleado realiza el trámite de transcripción de la incapacidad ante su EPS debe allegar la que entregue su médico particular.

Cuando la incapacidad se presente por accidente de trabajo, debe dirigirse a la ARL de la entidad.

El funcionario no podrá asistir a su lugar o puesto de trabajo por el periodo de tiempo que haya autorizado el respectivo médico tratante, de conformidad con el certificado de incapacidad médica.

PARÁGRAFO 1: Si la incapacidad se origina por enfermedad general no profesional, los dos (2) primeros días los pagará la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, por el 100% del salario del funcionario. A partir del tercer día, el pago lo asumirá la E.P.S a la cual se encuentre afiliado el funcionario, de conformidad con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2: La incapacidad por enfermedad profesional o accidente laboral será reconocida por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y se pagará el 100% del sueldo al incapacitado.

ARTÍCULO 64: LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. La funcionaria que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho en los términos de la Ley 1822 de 2017.

El cónyuge o compañero permanente de la materna tendrá derecho al reconocimiento de la licencia de paternidad correspondiente a dos (2) semanas en los términos de la Ley 2114 de 2021.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Las licencias de paternidad y maternidad son incompatibles con la licencia de calamidad doméstica.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

ARTÍCULO 65: DE LAS CONDICIONES PARA ADQUIRIR EL DERECHO A LA LICENCIA POR MATERNIDAD. Para tener derecho a la licencia de maternidad, la servidora pública debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual conste:

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

Las garantías establecidas para la madre biológica se extenderán a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin el apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

PARÁGRAFO 1. Las funcionarias de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez podrán iniciar el disfrute de la licencia de maternidad, dos (2) semanas antes de la fecha del parto y disfrutar de dieciséis (16) semanas en el posparto.

PARÁGRAFO 2. Cuando se trate del nacimiento de niños prematuros, la licencia de maternidad sumará a las dieciocho (18) semanas legales, la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término; en este caso la funcionaria pública, deberá anexar al certificado de nacido vivo una certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, a fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 3. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia de maternidad se ampliará en dos (2) semanas adicionales a las dieciocho (18) semanas ya establecidas.

PARÁGRAFO 4. Las licencias de maternidad y paternidad no interrumpen el tiempo de servicio.

ARTÍCULO 66: DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez, concederá a sus funcionarias dos descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.

ARTÍCULO 67: LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez, permitirá que sus funcionarias distribuyan de común acuerdo con el padre, las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, teniendo en cuenta



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | f Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez
Compromiso de Vida

las condiciones para la licencia parental compartida establecidas en la Ley 2114 de 2021.

ARTÍCULO 68: LICENCIA POR LUTO. 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, tienen derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.

PARÁGRAFO 1. En caso de fallecimiento de alguno de los familiares antes relacionados, el servidor debe realizar el siguiente trámite:

- a) Informar del hecho al jefe inmediato con el fin que éste reasigne tareas, si fuere necesario, para no afectar la prestación del servicio.
- b) Allegar dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho los documentos que se relacionan, según el caso:
- c) Copia del registro civil de defunción o copia del certificado de defunción.
- d) En caso de muerte del cónyuge: copia del registro civil de matrimonio.
- e) En caso de muerte del compañero o compañera permanente: declaración juramentada manifestando la convivencia que tenían.
- f) En caso de muerte de un pariente por consanguinidad: Copia del registro civil en donde conste el vínculo entre el servidor Público y la persona fallecida.
- g) En caso de muerte de un pariente civil: copia del registro civil en donde conste el parentesco con el adoptado.
- h) En caso de muerte del (la) suegro(a), copia del registro civil en donde conste el vínculo de sangre con el esposo(a) o compañero(a) permanente y certificado de defunción.

ARTÍCULO 69: LICENCIA NO REMUNERADA PARA ADELANTAR ESTUDIOS. Se presenta cuando un servidor de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano. El término de esta licencia no remunerada no puede ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

El Nominador concederá la licencia no remunerada para adelantar estudios, siempre y cuando no se afecte el servicio y el empleado cumpla las siguientes condiciones:

- 1. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | f Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

3. Acreditar la duración del programa académico.
4. Adjuntar copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia.

ARTÍCULO 70: LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS. Se concederá a los servidores, que sean seleccionados para representar a la Nación, Departamento, Municipio o Entidad en competencias o eventos deportivos en calidad de deportistas, dirigentes, personal profesional, técnico, auxiliar. La solicitud deberá efectuarse a través de la entidad competente en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

Estas licencias se concederán por el tiempo solicitado por la entidad, Liga o Federación Deportiva correspondiente, no obstante, si por motivo de los resultados de la competencia, la delegación termina su actuación antes del total del tiempo previsto, el término de la licencia será reducido proporcionalmente.

ARTÍCULO 71: EL PERMISO. Los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez pueden solicitar permiso remunerado hasta por tres (3) días cuando medie justa causa, previo diligenciamiento del formato de situación administrativa, el cual deberá ser remitido al área de gestión humana para su control y verificación, con los soportes físicos que motivan o justifican la solicitud.

Corresponde a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, en cabeza del Gerente, la Dirección de Gestión Humana y el jefe inmediato, analizar si se concede o no el permiso remunerado. En cualquier caso, la solicitud de permiso podrá ser negada cuando se considere que no se configura una justa causa.

ARTÍCULO 72: AUTORIZACIÓN DE PERMISOS. Los funcionarios y jefes inmediatos serán responsables de que todas las solicitudes de permiso se encuentren gestionadas en el formato de situación administrativa, acompañadas de los soportes que lo justifiquen y cumplir con los siguientes parámetros: Permiso hasta por un (1) día: Puede ser concedido por el jefe inmediato.

Permiso de más de un (1) día y hasta por tres (3) días: Debe ser autorizado por el jefe inmediato, el respectivo subgerente (Administrativo o Científico) y la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO 73: TRAMITE PARA LA SOLICITUD DE PERMISOS. Los funcionarios deberán tramitar la solicitud de permisos, mínimo con la siguiente antelación:

Permiso menor o igual a cuatro horas: Seis (6) horas antes de iniciar el permiso.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

Permiso de más de cuatro horas y hasta por un (1) día: Veinticuatro (24) horas antes de iniciar el permiso.

Permiso de más de un día: dos (2) días hábiles antes de iniciar el permiso.

Los permisos superiores a tres (3) días, deberán ser tramitados por licencia no remuneradas.

ARTÍCULO 74: PERMISO ACADÉMICO COMPENSADO. De conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez podrá conceder a sus funcionarios 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 Gerente de la ESE y la Dirección de Gestión Humana. 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.

ARTÍCULO 75: PERMISO PARA EJERCER LA DOCENCIA. De conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.20 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo. En cualquier caso, el tiempo autorizado para ejercer la docencia debe ser compensado.

ARTÍCULO 76: PERMISO POR MATRIMONIO. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez concederá licencia de cinco (5) días hábiles por matrimonio, los cuales comienzan a correr a partir del primer día hábil después de la boda. Para lo anterior deberá aportarse copia del registro civil de matrimonio a la oficina de gestión humana dentro de los ocho días siguientes a la boda.

ARTÍCULO 77: LA COMISIÓN. Un empleado se encuentra en Comisión de Servicios cuando por disposición del Gerente de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, ejerce de manera temporal las funciones propias de su empleo en lugares distintos a la sede habitual de su cargo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

ARTÍCULO 78: CLASES DE COMISIÓN. Las comisiones pueden ser:

1. Comisión de servicios
2. Comisión para adelantar estudios



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

3. Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, cuando el nombramiento recaiga en un funcionario escalafonado en carrera administrativa, y

4. Comisión para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales o de instituciones privadas.

PARÁGRAFO 1. Para dar trámite a las diferentes clases de comisiones la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se atenderá a las disposiciones contenidas en el artículo 2.2.5.5.21 y subsiguientes del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.

ARTÍCULO 79: EL ENCARGO. Los empleados de la ESE HOSPITAL MARCO FIDEL SUÁREZ podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 80: Al vencimiento de un encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará la plenitud del empleo del cual es titular, en caso de que no lo desempeñe simultáneamente.

ARTÍCULO 81: El encargo debe conferirse mediante acto administrativo, cuya fecha será anterior o simultánea a la que se asume el cargo.

ARTÍCULO 82: El empleado que, por disposición emanada de la gerencia del Hospital, sea encargado en otro empleo con un sueldo más alto, tendrá derecho a devengar el sueldo mayor, siempre que el funcionario a quien vaya a reemplazar no continúe devengándolo.

CAPÍTULO X

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ARTÍCULO 83: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

2. Encargo.
3. Reubicación
4. Ascenso.

PARÁGRAFO 1. Para efectos del movimiento de personal, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 2.2.5.4.1 del decreto 1083 de 2015, modificado por el Capítulo 4 del Decreto 648 de 2017.

CAPÍTULO XI DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 84: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. 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 de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez serán los establecidos por la empresa, adoptados mediante acto administrativo.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al periodo anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este periodo 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 1. Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

PARÁGRAFO 2. Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera administrativa.
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.

ARTÍCULO 85: OBLIGACIÓN DE EVALUAR. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán



hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 86: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Corresponde a la oficina de gestión humana, a través del sistema de seguridad y salud en el trabajo, vigilar y garantizar el cumplimiento estricto de las normas de salud ocupacional, seguridad industrial y manejo integral de residuos, buscando que el sistema de seguridad y salud en el trabajo se convierta en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua, según lo mencionado por el Ministerio del Trabajo y la normatividad que rige la materia.

ARTÍCULO 87: Con respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo, los servidores públicos que laboran en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez tienen las siguientes obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.10. de la Ley 1072 de 2015 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

ARTÍCULO 88: Los servidores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que ordene la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y equipos y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo; en esta materia se deberán acoger a los programas de vigilancia epidemiológica, así como los que formule la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 89: Cuando se presenta un accidente de trabajo, el Servidor Público deberá acudir al servicio de urgencias, informar al área de seguridad y salud en el trabajo, a la Dirección de Gestión Humana y al jefe inmediato o quien haga sus veces, para el diligenciamiento del formato de ocurrencia de accidente de trabajo; dicho trámite debe realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia de los hechos. El área de Seguridad y Salud en el Trabajo reportará el evento a la A.R.L. donde se encuentra afiliada la EMPRESA, dentro del término de las 48 horas siguientes a la ocurrencia.

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 90: RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario que se aplica en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez es el contenido en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 91: DEBIDO PROCESO. La investigación y el posterior juzgamiento de un sujeto disciplinable vinculado a la ESE HMFS, estarán a cargo de funcionario diferente, imparcial y autónomo que sea competente. Cada uno de tales funcionarios actuará con observancia formal y material de las normas que determinan la ritualidad del proceso, con prevalencia de lo sustancial sobre lo formal.

En todo caso deberá garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

En el evento de proferirse un fallo sancionatorio, tendrá derecho el disciplinable a su revisión por parte de autoridad diferente y su trámite será el previsto en la Ley 1952 de 2012 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 92: PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. Mientras no exista declaración de responsabilidad mediante fallo ejecutoriado, el servidor público disciplinable vinculado a la ESE HMFS se presume inocente y debe ser tratado como tal.

ARTÍCULO 93: EJERCICIO DISCIPLINARIO INTERNO. En la ESE HMFS la acción disciplinaria será ejercida por la Jefatura de la Oficina Asesora Jurídica en etapa de instrucción y por la Jefatura de la oficina de Dirección de Gestión Humana en etapa de juzgamiento, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación.

La segunda instancia estará a cargo de la Procuraduría General de la Nación.



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

ARTÍCULO 94: FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esa ley. Además de lo anterior, la no adherencia a los protocolos y manuales acogidos por la ESE es causal de falta disciplinaria.

ARTÍCULO 95: ACIÓN Y OMISIÓN. Los servidores públicos vinculados a la ESE HMFS podrán incurrir en la comisión de faltas disciplinarias por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos o por extralimitación de sus funciones.

ARTÍCULO 96: DOLO Y CULPA. La conducta es **dolosa** cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización. La conducta es **culposa** cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

ARTÍCULO 97: CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. Son cuales de exclusión de responsabilidad disciplinaria:

1. La fuerza mayor.
2. El caso fortuito.
3. El estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
4. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
5. La actuación dirigida a salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
6. La insuperable coacción ajena.
7. El miedo insuperable.
8. La actuación bajo convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria. Si el error fuere de hecho vencible, se sancionará la conducta a título de culpa, siempre que la falta admita tal modalidad. De ser vencible el error de derecho, se impondrá, cuando sea procedente, la sanción de destitución y las demás sanciones graduables se



CORPORACIÓN PENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | f Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez
Compromiso de Vida

reducirán en la mitad. En los eventos de error acerca de los presupuestos objetivos de una causal que excluya la responsabilidad disciplinaria, se aplicaran, según el caso, los mismos efectos del error de hecho. Para estimar cumplida la conciencia de la ilicitud basta que el disciplinable haya tenido la oportunidad, en términos razonables, de actualizar el conocimiento de lo ilícito de su conducta.

9. La situación de inimputabilidad. En tales eventos se informará a la dependencia administrativa correspondiente.

ARTÍCULO 98: OBLIGATORIEDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. El servidor público vinculado a la ESE HMFS que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciara inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

ARTÍCULO 99: SUJETOS PROCESALES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. En la ESE HMFS, podrán intervenir como sujetos procesales dentro de la actuación disciplinaria, el investigado y su defensor y la Procuraduría General de la Nación, cuando no se halle en ejercicio del poder preferente

ARTÍCULO 100: FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESOS. Los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.
2. Interponer los recursos de ley.
3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma.
4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

ARTÍCULO 101: CALIDAD DE DISCIPLINADO. Con el auto de apertura de investigación o la orden de vinculación, los servidores públicos de la ESE HMFS adquirirán la calidad de disciplinados.

ARTÍCULO 102: NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. La misma estará a cargo del funcionario encargado de la investigación, mediante citación a la dirección registrada en el expediente o a la que aparezca registrada en la hoja de vida del servidor. En caso de imposibilidad de la notificación en los anteriores términos, procederá la notificación por edicto de la manera prevista en el artículo 127 de la Ley 1952 de 2019, modificada por



la Ley 2094 de 2021 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 103: PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTUACION PROCESAL. La actuación disciplinaria estará acorde a los principios rectores consagrados en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan y en el Código de Procedimiento Administrativo en lo que no contravenga la naturaleza del derecho disciplinario.

ARTÍCULO 104: MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS Y TÉRMINO PARA ADOPTAR DECISIONES. Todas las decisiones interlocutorias adoptadas y los fallos que se profieran en el curso de la actuación procesal deberán estar debidamente motivadas.

En la etapa de indagación previa e investigación, las decisiones que requieran motivación se tomarán en el término de diez (10) días y las de impulso procesal en tres (3), salvo disposición en contrario.

ARTÍCULO 105: UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS. Se podrá acudir a la utilización de medios técnicos para la práctica de pruebas y para el desarrollo de la actuación, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.

Las pruebas y diligencias pueden ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignará por escrito solo cuando sea estrictamente necesario.

La realización de audiencias, diligencias en general y la práctica de pruebas podrá llevarse a cabo en lugares diferentes al del conductor del proceso, a través de medios como la audiencia o comunicación virtual, siempre que otro servidor público controle materialmente su desarrollo en el lugar de su evacuación. De ello se dejará constancia expresa en el acta de la diligencia.

ARTÍCULO 106: FORMAS DE NOTIFICACIÓN. La notificación de las decisiones adoptadas en el marco de la actuación procesal, podrán ser notificadas de manera personal, por estado electrónico, en estrados, por edicto o por conducta concluyente.

ARTÍCULO 107: CLASES DE RECURSOS. En contra de las decisiones disciplinaria proceden los recursos de reposición, apelación y queja. Contra las decisiones de simple trámite no procede recurso alguno.



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez
Compromiso de Vida

ARTÍCULO 108: OPORTUNIDAD PARA INTERPONER LOS RECURSOS. Podrán interponerse los de reposición y apelación, desde la fecha de expedición de la decisión, hasta el vencimiento de los cinco (5) días siguientes a la respectiva notificación.

Si la notificación se hace en estrados, los mismos recursos serán interpuestos en el curso de la audiencia o diligencia.

ARTÍCULO 109: SUSTENTACIÓN DE LOS RECURSOS. El disciplinado que interponga el recurso, deberá exponer las razones que le sirven de sustento y lo hará ante el funcionario responsable de proferir la decisión y en todo caso lo hará dentro del plazo establecido en el artículo anterior, de lo contrario, el recurso serpa declarado desierto.

CAPÍTULO XIV

RETIRO DEL SERVICIO

ARTÍCULO 110: Todo servidor público de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, cesará definitivamente en sus funciones por los siguientes motivos:

- Renuncia regularmente aceptada.
- Supresión del empleo
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez
- Edad de retiro forzoso
- Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono de este.
- Revocatoria de nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen
- Destitución como consecuencia de proceso disciplinario.
- Invalidez absoluta
- Orden o decisión judicial
- Muerte del empleado, y
- Las demás causales que determinen la Constitución Política y las Leyes.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento aplicable a las causales de retiro, será el



CORPORACIÓN PENAL DO SOLIDARIO COLOMBIA

Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

contenido en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 y la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO 2. Una vez presentada la renuncia por el servidor público, la Gerencia de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez tendrá treinta (30) días contados a partir de tal fecha, para aceptarla o rehusarla. Transcurrido ese término el empleado podrá separarse del servicio sin incurrir en abandono del cargo, o continuar en el desempeño de su cargo y la renuncia se tendrá entonces como no presentada.

ARTÍCULO 111: Todo servidor, al momento de su desvinculación de la entidad y para efectos de la liquidación y entrega de las prestaciones sociales definitivas, deberá aportar dentro de los cinco (5) días siguientes a su retiro los siguientes paz y salvo: Archivo central, tesorería, almacén y bienes. Igualmente, si tuviere deducciones de cooperativas, bancos o asociaciones, deberá hacer llegar copia del respectivo paz y salvo, saldo o acuerdo de pago. En todo caso la empresa no podrá retener más de cuarenta y cinco (45) días la citada liquidación, evento en el cual, si el exservidor no hubiere aportado los respectivos paz y salvos, será responsable de las acciones disciplinarias y fiscales que fueren del caso.

CAPÍTULO XV

DEL ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO INTERNO DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN.

ARTÍCULO 112: La definición, modalidades y conductas de acoso laboral, son las establecidas por la Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 1622 de 2013, o las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez promoverá dentro de todo el personal, las medidas y mecanismos de prevención establecidas en la citada ley. Igualmente, conformará y pondrá en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con los lineamientos fijados por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 113: Con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se puedan ejercer en contra de los servidores públicos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez y con el fin de proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa, se procede a adoptar las siguientes medidas



CORPORACIÓN PENAL CO SOLIDARIO COLOMBIA

Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez

preventivas y correctivas del acoso laboral.

En eventos: La Gerencia del Hospital o su delegado, incluirá en el Plan de Capacitación, cada vez que lo estime conveniente, conferencias y reuniones tendientes al estudio y explicación de la ley de acoso laboral, su aplicación y la implementación de los mecanismos alternativos para solucionar los posibles conflictos.

En el sistema de información: La Gerencia del Hospital o su delegado, a través del sistema informativo interno institucional y la publicación de cartilla, informará sobre los comportamientos y conductas que se presumen constituyen acoso laboral.

En la promoción de valores: La Gerencia del Hospital o su delegado, con fundamento en la Constitución Política, promoverá el respeto de la dignidad humana, así como los valores éticos institucionales, como lo son: compromiso, transparencia, honestidad, responsabilidad, respeto, eficiencia, eficacia, justicia y equidad, dentro del marco de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 114: COMPETENCIA INTERNA. El competente para conocer los presuntos actos u omisiones relacionados con el acoso laboral será el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 115: La Gerencia del Hospital, para la prevención y atención del Acoso Laboral, se remitirá a los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección adoptados en el manual de convivencia laboral como medida preventiva, correctiva y disciplinaria, para proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas. Ello con el fin de resolver de manera pacífica los problemas relacionados con el tema de acoso laboral y acoso sexual presentados durante la relación laboral.

Artículo 116: GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. Con el propósito de evitar represalia en contra de quien llegare a formular peticiones, quejas y denuncias o prestar testimonios en procedimientos por presunto acoso laboral, operara en favor del presunto acosado las garantías de que trata el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 117: LLAMAMIENTO EN GARANTÍA. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez se halla legalmente facultada para llamar en garantía al presunto autor de conductas de acoso laboral, dentro de los medios de control de nulidad y restablecimiento del derecho que sean promovidos en contra de la institución, en los cuales se discutan vicios de legalidad, de falsa motivación o de desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral.



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

ARTÍCULO 118. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 16 de la Ley 1010 de 2006, previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual se encuentra afiliado el sujeto pasivo del presunto acoso laboral, suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 119: NO APLICACIÓN. El presente capítulo no aplicará a contratista, trabajadores o empleados de contratistas, proveedores y visitantes de la entidad

CAPÍTULO XVI

DEL ACOSO SEXUAL - PROCEDIMIENTO INTERNO DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCION

ARTÍCULO 120: DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Establecida en el artículo 2º de la Ley 2365 de 2024, como "todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH."

ARTÍCULO 121: DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Son derechos de las víctimas de acoso sexual en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, los siguientes:

1. Verdad.
2. Trato digno.
3. Intimidad.
4. Confidencialidad.
5. libertad de expresión.
6. atención integral en salud.
7. Acceso efectivo a la justicia.
8. Reparación.
9. No repetición
- 10.No revictimización.
- 11.No violencia institucional.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

12. Protección frente a eventuales retaliaciones.

13. No confrontación con el agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 122: DERECHOS DE LOS INVESTIGADOS. Son derechos de las investigados de acoso sexual en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, los siguientes:

1. Debido proceso.
2. Presunción de inocencia.
3. Imparcialidad.
4. Información.
5. Conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 123: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Aplica a todos los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez que sean víctimas de acoso sexual, así como a la totalidad de funcionarios vinculados a la institución que cometan dichas conductas en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta de acoso sexual fue cometida en el contexto laboral, cuando se realice bajo las condiciones de modo, tiempo y lugar contempladas expresamente en el artículo 7° de la Ley 2365 de 2024 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 124: RESPONSABILIDADES DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS ARL. Será responsabilidad de la ARL a la cual se encuentren vinculados los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, la realización de actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral, en los términos dispuestos en el artículo 10 de la Ley 2365 de 2024 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 125: OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL MARCO FIDEL SUÁREZ. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez está legalmente obligada a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberá cumplir las obligaciones relacionadas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 126: ESTABILIDAD LABORAL. La destitución de la víctima de acoso sexual, carecerá de todo efecto cuando se produzca dentro de los seis (6) meses



CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquia: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | [f](#) [v](#) Hospital Marco Fidel Suárez

siguientes a la petición, queja o denuncia puesta en conocimiento del empleador, siempre que se haya dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 127: QUEJA. Cualquier funcionario de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez que conozca de un presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar la respectiva queja ante la Dirección de Gestión Humana de la institución.

Para la formulación de la queja, podrá acudir a cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal, detallando claramente las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

En cumplimiento de lo ordenado en el numeral 2° del párrafo único del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez deberá dar trámite a las quejas sobre acoso sexual y adoptar las medidas necesarias encaminadas al restablecimiento de derechos de la víctima de acoso sexual, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

La queja por acoso sexual ante el empleador no constituye requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o queja disciplinaria.

CAPÍTULO XVII

DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 128: OBJETIVO. La desconexión laboral en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral", ratificando el compromiso de la ESE con el bienestar de sus funcionarios, promoviendo el respeto por los tiempos de descanso, la conciliación entre la vida laboral y personal, y la prevención de riesgos psicosociales asociados al uso permanente de herramientas y comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo

ARTÍCULO 129: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Aplica a todos los funcionarios que presten servicios a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

Estas disposiciones se hacen extensivas a los funcionarios que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, en atención a lo decidido por la Corte Constitucional en sentencia C-331 de 2023, mediante la cual fue declarado **exequible** el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 130: EXCEPCIONALIDAD AL DERECHO DE DESCONEJIÓN LABORAL EN LA ESE HMFS. Excepcionalmente, el derecho a la desconexión



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

laboral podrá suspenderse en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando se requiera garantizar la continuidad del servicio o atender situaciones difíciles o urgentes en la operación de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 131: GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

Los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral.

La ESE garantizará que el funcionario pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 132: PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS.

Los funcionarios que consideren vulnerado el derecho a la desconexión laboral podrán presentar queja mediante escrito motivado acompañado de las respectivas pruebas ante el Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral adelantará la revisión y análisis de la situación reportada con el fin de identificar posibles situaciones de incumplimiento de la presente política, escuchar a las partes involucradas, formular propuestas de mejora y presentar informe a la Gerencia para el fortalecimiento de las relaciones laborales y humanas dentro de la institución.

El Comité de Convivencia Laboral no tendrá funciones disciplinarias ni sancionatorias, actuando como mecanismo preventivo y conciliador dentro del marco de sus competencias.

**CAPÍTULO XVI
OTRAS DISPOSICIONES**

ARTÍCULO 133: Todos los servidores deben procurar el aseo y orden de sus puestos de trabajo, de manera que esto facilite sus labores, la ubicación de la información y demás elementos para su correcto desempeño.

ARTÍCULO 134: La protección y conservación del medio ambiente y de los animales es un compromiso de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, por tanto, todos los servidores deben colaborar con estos objetivos.

SEGUNDO: PUBLICACIÓN: El presente Reglamento se publicará por los medios internos de divulgación de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez y en la cartelera principal y visible, una vez adoptado por la Junta Directiva.



Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

SEGUNDO: VIGENCIA Y DEROGATORIA: El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la resolución No. 042 de 2023.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

El presente Proyecto de Acuerdo se expide en Bello el 26 de junio de 2026.

JUAN DAVID BERRÍO VARGAS

Presidente

CATALINA SÁNCHEZ ÁLVAREZ

Secretaria

	NOMBRE FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Harold Castillo Rojas - director de Gestión Humana		26/06/2026
Revisión jurídica:	Catalina Sánchez Álvarez Asesora jurídica		26/06/2026
Revisión Financiera:	Diana Cristina Echeverri Pérez Subgerente Administrativo y Financiero		26/06/2026
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			



Huella de Carbono
CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

Sede Autopista: calle 44 N° 49B - 90 Bello, Antioquia
Sede Niquía: avenida 42 N° 59 - 06 Bello, Antioquia
Conmutador: (57) (4) 4549000 | Línea gratuita: 01 8000 517 347
gerencia@hmfs.gov.co - NIT: 890.985.703-5
www.hmfs.gov.co | Hospital Marco Fidel Suárez