



**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL  
HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E.”**

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas por el artículo 2.5.3.8.4.2.7 del Decreto No. 780 de 2016, el artículo 24 del Acuerdo No. 020 de 2025, Decreto No. 1876 de 1994, Ordenanza No. 019 de diciembre de 1994, Decreto 2127 de 1945, Código Sustantivo del Trabajo, Ley 190 de 1995, Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, Ley 1952 de 2019, Ley 2094 de 2021, Ley 1010 de 2006, y

**CONSIDERANDO**

Que la Ordenanza Departamental No. 087 de 1994 transformó el Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, en Empresa Social del Estado, cuyo objeto consiste en la Prestación de Servicios de Salud, entendidos como un servicio público a cargo del Estado y como parte integrante del Sistema de Seguridad Social en Salud.

Que en el literal (h) del artículo 13 de la Ordenanza No. 087 del 28 de diciembre de 1994 establece que la junta directiva tiene como función de: “(...) Establecer y modificar el Reglamento Interno de la Empresa Social (...)”.

Que el numeral 8 del Acuerdo No. 023 de 2025, establece que la junta directiva tiene como función de: “(...) Establecer y modificar el Reglamento Interno de la Empresa Social (...)”.

Que nuestra Constitución Política, señala en su artículo 123: “(...) 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 el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021 establece los deberes de los servidores públicos, entre estos: 1. cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y 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

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA  
CALIDAD  
Código: FOR-DE-008  
Versión: 02  
Fecha aprobación: 16/09/2015



Km 1 Vía Iguaçitos Lérída, Tolima  
Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299  
Correo: [ventanillaunica@hegranjalerida.org](mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org)  
[www.hegranjalerida.org](http://www.hegranjalerida.org)

**Página 1 de 85**



ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

Que la Ley 1010 de 2006, estableció las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo precisando en el parágrafo 1 del artículo 9, que los empleadores deberán adaptar el reglamento interno de trabajo a los requerimientos de la Ley de Acoso Laboral.

Que de acuerdo a las nuevas disposiciones normativas que regulan el régimen de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos señaladas en el Decreto 648 de 2017 se hace necesario actualizar el reglamento interno de trabajo de la ESE.

Que el reglamento interno de trabajo propende por la promoción de los derechos y deberes de los servidores públicos que garanticen las buenas relaciones laborales dentro del marco constitucional y legal.

En mérito de lo expuesto,

**ACUERDA**

**ARTÍCULO 1.** Expedir y Adoptar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, conforme a los siguientes artículos:

CAPITULO I  
OBJETO Y ALCANCE DEL REGLAMENTO INTERNO

CAPITULO II  
NATURALEZA Y FINALIDAD INSTITUCIONAL

CAPITULO III  
GENERALIDADES DE LOS EMPLEOS

CAPITULO IV  
GENERALIDADES DE LOS EMPLEADOS

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015		Km 1 Vía Iguacitos Lérída, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: <a href="mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org">ventanillaunica@hegranjalerida.org</a> <a href="http://www.hegranjalerida.org">www.hegranjalerida.org</a>	Página 2 de 85
--	---	--	----------------





HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E  
LERIDA – TOLIMA  
NIT. 800116719-8

ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

CAPITULO V  
CARGOS Y NIVELES

CAPITULO VI  
DEL INGRESO

CAPITULO VII  
FORMAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

CAPITULO VIII  
NOMBRAMIENTO Y POSESIÓN

CAPITULO IX  
LUGARES DE TRABAJO

CAPITULO X  
JORNADA LABORAL

CAPITULO XI  
RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL

CAPITULO XII  
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y MOVIMIENTOS

CAPITULO XIII  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CAPITULO XIV  
ACOSO LABORAL

CAPITULO XV  
CAPACITACIÓN

CAPITULO XVI  
BIENESTAR SOCIAL

CAPITULO XVII

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA  
CALIDAD  
Código: FOR-DE-008  
Versión: 02  
Fecha aprobación: 16/09/2015



Km 1 Vía Iguaçitos Lérída, Tolima  
Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299  
Correo: [ventanillaunica@hegranjalerida.org](mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org)  
[www.hegranjalerida.org](http://www.hegranjalerida.org)

Página 3 de 85



ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

CAPITULO XVIII  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPITULO XIX  
RETIRO DEL SERVICIO

CAPITULO XX  
COMISIÓN DE PERSONAL

CAPITULO XXI  
RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

CAPITULO XXII  
DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I  
OBJETO Y ALCANCE DEL REGLAMENTO INTERNO

**ARTICULO 2. DEFINICIÓN Y OBJETO:** El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas y disposiciones que, conforme a la legislación vigente, regule las relaciones entre los servidores públicos y el HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E. de tal manera que se mantengan y afiancen el respeto y la dignidad de los trabajadores, empleados y directivas y tiene el objeto de facilitar una administración coherente y eficiente del talento humano, a través de un conjunto de prácticas y normas aplicables a todos los servidores públicos de la ESE con motivo de la relación laboral.

**ARTICULO 3. ALCANCE.** El presente reglamento regula las relaciones laborales existente entre la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérída, con todos sus Servidores Públicos, a saber, empleados de periodo fijo, libre nombramiento y remoción, empleados públicos y trabajadores oficiales.

Las relaciones con los trabajadores oficiales, se rigen según lo establecido en la ley, en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, convenciones colectivas y laudos arbitrales.

***“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”***







**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

Por consiguiente, es de obligatorio cumplimiento entre los partes, sin que el desconocimiento de sus disposiciones sea causal para eximirlos de su cumplimiento.

**PARÁGRAFO:** Se excluye de la aplicación del presente reglamento interno a los contratistas independientes vinculados a través de contrato de prestación de servicios, quienes se registrarán por lo consignado en los respectivos contratos de prestación de servicios suscritos y por las normas pertinentes del Código Civil.

**CAPITULO II**  
**NATURALEZA Y FINALIDAD INSTITUCIONAL**


**ARTICULO 4. NATURALEZA JURÍDICA DE LA EMPRESA.** la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima es una entidad pública descentralizada del orden Departamental, de categoría especial, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo I, Artículo 1° del Decreto 1876 de 1994 reglamentado por la Ley 100 de 1993, adscrita a la Dirección Seccional de salud,

**ARTICULO 5. DOMICILIO.** La ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, para todos los efectos jurídicos y contractuales, tiene su domicilio en la Avenida Vía Iguacitos Km 1 del Municipio de Lérida Tolima.

**ARTICULO 6. FINALIDAD.** Nuestro objeto es prestar servicios especializados de salud mental y farmacodependencia, como un servicio público a cargo del Estado y como parte integral del Sistema de Seguridad Social en salud, fundamentado en el desarrollo del talento humano, fortalecimiento de la atención al cliente, la sostenibilidad financiera a través del mejoramiento continuo de los procesos tanto asistenciales como administrativos y la gestión de riesgos en los procedimientos de rehabilitación y recuperación de nuestros pacientes.

**ARTICULO 7. ORGANIZACIÓN.** Por disposición normativa, la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, está conformada por tres áreas, de la siguiente forma:

**DIRECCIÓN:** Conformada por la Junta Directiva y el Gerente, tiene a su cargo mantener la unidad de objetivos e intereses de la organización en torno a la Misión y Objetivos Institucionales; identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los usuarios; determinar los mercados a atender, definir la estrategia del Servicio, asignar recursos, adoptar

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA  
CALIDAD  
Código: FOR-DE-008  
Versión: 02  
Fecha aprobación: 16/09/2015



Km 1 Vía Iguacitos Lérida, Tolima  
Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299  
Correo: [ventanillaunica@hegranjalerida.org](mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org)  
[www.hegranjalerida.org](http://www.hegranjalerida.org)

Página 5 de 85



ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

y adaptar normas de eficiente y calidad controlando su aplicación en la gestión institucional, sin perjuicio de las demás funciones de la dirección que exija el normal desenvolvimiento de la entidad.

**ATENCION AL USUARIO:** Es el conjunto de unidades Organico – Funcionales encargadas de todo el proceso de produccion y prestacion de Servicios de salud con sus respectivos procedimientos y actividades, incluyendo la atencion administrativa demandada por el usuario. Comprende la definicion de politicas institucionales de atencion, el tipo de recursos necesarios para el efecto, las formas y características de la atencion, y la direccion y prestacion del servicio.

**DE LOGISTICA:** Comprende las unidades funcionales encargadas de ejecutar, en coordinacion con las demas areas, los procesos de planeación, adquisicion, manejo, utilización, optimizacion, optimización y control de los recursos humanos, financieros, fisicos y de informacion necesarios para alcanzar y desarrollar los objetivos de la Organización y, realizar el mantenimiento de la planta fisica y su dotación.

**ARTICULO 8. ESTRUCTURA.** La ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, a partir de la estructura básica tiene la siguiente estructura Organizacional:

**1. ÁREA DE DIRECCIÓN**

- 1.1 JUNTA DIRECTIVA
- 1.2 GERENCIA
- 1.3 CONTROL INTERNO
- 1.4 PLANEACIÓN Y CALIDAD

**2. ÁREA DE ATENCIÓN AL USUARIO – GRUPO FUNCIONAL ASISTENCIAL**

- 2.1 AMBULATORIOS
  - 2.1.1 ADMISIONES
  - 2.1.2 ATENCIÓN AL USUARIO – SIAU
  - 2.1.3 CONSULTA EXTERNA
  - 2.1.4 SALUD MENTAL PUBLICA
- 2.2 APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPÉUTICO
  - 2.2.1 ELECTRODIAGNÓSTICO
  - 2.2.2 FARMACIA

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015	 Km I Vía Iguacitos Lérida, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: <a href="mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org">ventanillaunica@hegranjalerida.org</a> <a href="http://www.hegranjalerida.org">www.hegranjalerida.org</a>	Página 6 de 85
--	---	----------------





2.2.3 LABORATORIO CLÍNICO

2.3 HOSPITALIZACIÓN

2.3.1 HOSPITALIZACIÓN EN SALUD MENTAL

2.4 REHABILITACIÓN

2.4.1 ATENCIÓN INTEGRAL DE CONDUCTA ADICTIVAS -UAICA

2.4.2 ENFERMEDADES MENTALES PERSISTENTES

**3. ÁREA LOGÍSTICA – GRUPO FUNCIONAL ADMINISTRATIVO**

3.1 UNIDAD CONTRATACIÓN.

3.1.1 ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS.

3.1.2 GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL.

3.2 UNIDAD INFORMÁTICA Y GESTIÓN DOCUMENTAL.

3.2.1 GESTIÓN DOCUMENTAL.

3.2.2 INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES.

3.3 UNIDAD RECURSOS FINANCIEROS Y FÍSICOS.

3.3.1 AUDITORIA DE CUENTAS.

3.3.2 CARTERA.

3.3.3 CONTABILIDAD.

3.3.4 FACTURACIÓN.

3.3.5 INVENTARIOS, SUMINISTROS Y APOYO LOGÍSTICO.

3.3.6 PRESUPUESTO.

3.3.7 TESORERÍA.

3.4 UNIDAD TALENTO HUMANO.

3.4.1 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

3.4.2 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

**ARTICULO 9. ORGANIGRAMA.** La Empresa Social del Estado, Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, se organizará a partir de la siguiente estructura orgánica o la que a futuro determine el Manual de funciones de la entidad:

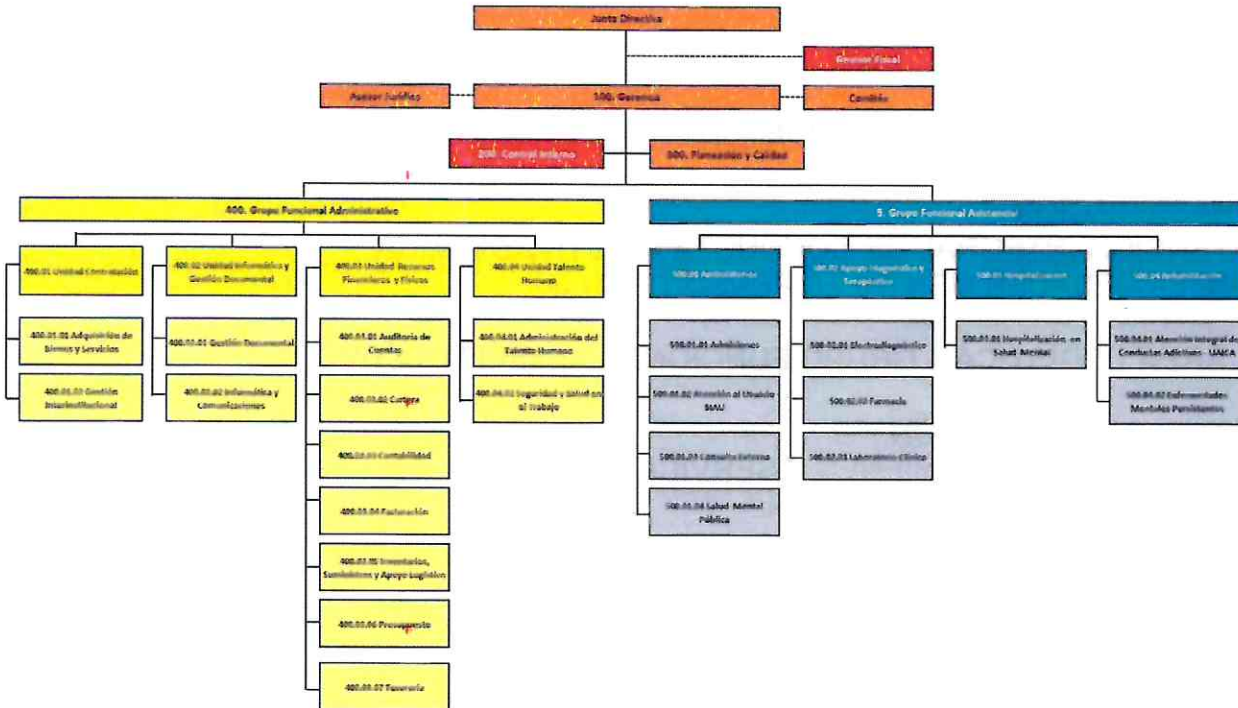
*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015		Km 1 Vía Iguacitos Lérída, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: <a href="mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org">ventanillaunica@hegranjalerida.org</a> <a href="http://www.hegranjalerida.org">www.hegranjalerida.org</a>	Página 7 de 85
--	---	--	----------------



**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E  
LERIDA – TOLIMA  
NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**



### **CAPITULO III GENERALIDADES DE LOS EMPLEOS**

**ARTICULO 10. DEFINICIÓN DE EMPLEO.** El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlos a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado

**ARTICULO 11. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS.** Los empleos Públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérida se clasifican a su vez en: a) De carrera administrativa; b) De libre nombramiento y remoción; c) De periodo fijo y d) Empleos temporales.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA  
CALIDAD  
Código: FOR-DE-008  
Versión: 02  
Fecha aprobación: 16/09/2015



Km 1 Vía Iguacitos Lérida, Tolima  
Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299  
Correo: [ventanillaunica@hegranjalerida.org](mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org)  
[www.hegranjalerida.org](http://www.hegranjalerida.org)

Página 8 de 85





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 12. DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.** Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme a la normatividad vigente; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante. Por regla general todos los empleos o cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral, son de carrera administrativa, con excepción de los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo y empleos temporales.

**ARTICULO 13. DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** Son aquellos empleos cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador. En la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérica, el funcionario o funcionarios que ocupen los empleos de libre nombramiento y remoción tienen dos tipos de consideraciones: a) El propósito de su contratación debe tratarse o referirse al cumplimiento de funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional; y b) Ha de dirigirse o destinarse a aquellos cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que tienen a su cargo esa clase de responsabilidades.

La remoción de estos empleados, el Gerente posee la facultad discrecional, lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado del empleo de libre nombramiento y remoción.

**ARTICULO 14. DE LOS EMPLEOS DE PERIODO FIJO.** Son aquellos empleos que son provistos por un periodo fijo determinado en la Constitución Política de Colombia o en la Ley con esta naturaleza.

**ARTICULO 15. DE LOS EMPLEOS TEMPORALES.** Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración, por tanto, en la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérica, los empleos temporales son creados conforme a la normatividad vigente en la materia para ejecutar unas determinadas funciones o actividades relacionadas directamente con el objeto y la naturaleza de la empresa por un tiempo no superior a doce (12) meses fijado en el acto administrativo de nombramiento y determinado en el estudio técnico que para el efecto elabore la Empresa Social del Estado .

αp “Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”





## CAPITULO IV GENERALIDADES DE LOS EMPLEADOS

**ARTICULO 16. DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO.** Son las personas naturales que ejercen la función pública y que establecen una relación laboral con el Estado, como también, son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista para la Constitución, la ley y el reglamento.

Además, son servidores públicos cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos, los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.

Todas las personas que prestan sus servicios en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica, tienen la categoría de servidores públicos y se clasifican en empleados públicos y trabajadores oficiales:

Los que se vinculan mediante una relación legal y reglamentaria son empleados públicos y los que se vinculan por contrato de trabajo, son trabajadores oficiales.

Los empleados públicos, serán: De carrera, de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo y empleados temporales de conformidad al ordenamiento jurídico.

Servidores públicos	Empleados públicos	De periodo fijo De libre nombramiento y remoción. Empleado público de Carrera Administrativa. Empleados temporales.
	Trabajadores Oficiales	

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Los empleos en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima son de carrera administrativa. Se exceptúan los de elección popular, los de periodo, los de libre nombramiento y remoción y los temporales.

El empleado público puede ser de varios tipos:

**De carrera administrativa.** Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

**De libre nombramiento y remoción,** cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador.

**De periodo fijo,** los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza.

**Temporales.** Estos empleados se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración. Para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil anexando como mínimo la información contenida en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 o las disposiciones que lo modifiquen. aclaren o sustituyan. De no existir lista de elegibles su provisión se realizará mediante encargo con empleados de carrera que cumplan con los requisitos para el cargo de la misma entidad, o de lo contrario mediante convocatoria en la página web de la entidad con suficiente anticipación a la fecha de escogencia.

**Supernumerario.** Este tipo de empleado ejecuta funciones de carácter transitorio que obedecen a las necesidades del servicio.

**ARTICULO 17. EMPLEADOS PÚBLICOS DE PERIODO FIJO.** Son los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza. Son empleados públicos de periodo fijo:

**GERENTE:** El gerente es Empleado público de Periodo fijo, quien tiene carácter de representante legal de la ESE, será nombrado por el gobernador del departamento del Tolima previa verificación del cumplimiento de los requisitos de formación académica y experiencia previstos en las normas vigentes que regulan la materia y la evaluación de las competencias y solo podrá ser removido cuando se demuestre ante las autoridades competentes, la comisión de faltas graves conforme al Código Disciplinario Único o las disposiciones que lo modifiquen.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





**ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

aclaren o sustituyan, faltas a la ética, según las disposiciones vigentes, o las causales establecidas en la Ley.

**JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO:** De conformidad a la ley 1474 de 2011, el cargo de jefe de control interno es por periodos de cuatro años, por designación que realice el Gobernador del Tolima, en la mitad de su periodo, previo el cumplimiento de requisitos para la designación del respectivo cargo.

**PROFESIONALES SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO:** Talento Humano en salud que, en virtud del cumplimiento del servicio social obligatorio, en el área de la salud, se vinculan a la entidad por un periodo fijo, conforme a las normas que regulan la prestación del servicio.

**ARTICULO 18. EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** Serán cargos de libre nombramiento y remoción:

1. Aquellos empleados que realizan actividades de Planificación, dirección, adopción de políticas, conducción y orientación institucional.
2. También aquellos empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato del gerente.
3. Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado;

**ARTICULO 19. EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.** Son aquellos empleados seleccionados mediante concurso donde se evidencia la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos en la ESE, además, son nombrados mediante una relación legal y reglamentaria que desempeñan un conjunto de funciones y tienen asignadas unas responsabilidades y competencias a fin de satisfacer los fines sociales de la entidad, tanto para su ingreso, permanencia o retiro, deben cumplir con los estándares de ingreso y evaluación definidos por el ordenamiento jurídico.

**ARTICULO 20. EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES.** Son aquellos definidos en la planta de personal de la ESE, con carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

1. Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
2. Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
3. Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
4. Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución (Ley 909 de 2004)

**ARTICULO 21. SUPERNUMERARIO.** Es la persona que se vincula para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencia o vacaciones, como también para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio, a través de resolución administrativa, en la cual deberá constar expresamente el término durante el cual se prestarán los servicios y la asignación mensual que vaya a pagarse por el servicio prestado.

**ARTICULO 22. TRABAJADORES OFICIALES.** Es trabajador oficial a quien realiza funciones de mantenimiento de la planta física en cargos de servicios generales.

**PARÁGRAFO 1.** Entiéndase por el mantenimiento de la planta física hospitalaria todas las 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, como, por ejemplo: electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, vigilancia, celaduría.

**PARÁGRAFO 2. Servicios generales:** Son aquellas tareas que se caracterizan por el predominio de tareas manuales o de simple ejecución encaminadas a satisfacer las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como cocina, lavandería, costura, aseo general y las propias del servicio doméstico.

**CAPITULO V  
CARGOS Y NIVELES**

**ARTICULO 23. CARGOS.** Por cargo se entiende el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por una persona natural para satisfacer necesidades permanentes del Hospital y que están contenidas en el Manual específico de funciones y competencias laborales, las cuales se determinan para el desarrollo y ejecución

AP “Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015		Km 1 Vía Iguacitos Lérida, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: <a href="mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org">ventanillaunica@hegranjalerida.org</a> <a href="http://www.hegranjalerida.org">www.hegranjalerida.org</a>	Página 13 de 85
--	---	--	-----------------



ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

de las funciones señaladas por la Constitución, la Ley y reglamentos de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima

**ARTICULO 24. FUNCIONES.** No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento. El Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérica Tolima tiene adoptadas las funciones y competencias laborales de la planta de cargos, por acto administrativo conforme a las normas de empleo público y carrera administrativa.

**ARTICULO 25. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES.** Los empleos del Hospital Especializado Granja Integral ESE, se encuentran agrupados en los siguientes niveles jerárquicos y les corresponden las siguientes funciones generales:

**25.1 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.

**25.2 Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y Asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

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

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

**25.5 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.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

CAPITULO VI  
DEL INGRESO

**ARTICULO 26. VACANCIA DEFINITIVA.** Para efecto de su provisión se considera que un empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**ARTICULO 27. VACANCIA TEMPORAL.** Para efecto de su provisión se considera que un empleo queda vacante temporalmente cuando quien lo desempeña se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. En vacaciones.
2. En licencia.
3. En Permiso remunerado
4. En comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. En período de prueba en otro empleo de carrera.
8. Prestando servicio militar.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





## CAPITULO VII FORMAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

**ARTICULO 28. PROVISIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS.** Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que las modifiquen, aclaren o sustituyan que regulan los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en las leyes o normas vigentes y en las que la modifiquen o complementen en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

La vinculación de los trabajadores oficiales se hace mediante contrato de trabajo suscrito por el Gerente o representante legal del Hospital Especializado Granja Integral ESE

**ARTICULO 29. COMPETENCIA.** La competencia para designar en los empleos a los funcionarios del Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérída Tolima, corresponde al gerente como nominador de la entidad, quien realizara mediante el respectivo acto administrativo.

**ARTICULO 30. FORMAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES.** En la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, se provisionarán los empleos vacantes de la siguiente forma:

**EN FORMA ORDINARIA.** Cuando se provea un empleo de libre nombramiento y remoción, será provisto por nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

el desempeño del cargo y el procedimiento establecido en las normas vigentes sobre la materia.

**EN PERIODO DE PRUEBA.** Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

**EN FORMA PROVISIONAL.** Provisionalmente se provee un empleo de carrera sin el mecanismo del mérito o del concurso, cuando exista la vacancia definitiva o temporal en empleos de carrera y no sea posible proveerlos por encargo con empleados de carrera administrativa.

**COMO SUPERNUMERARIO.** Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario.

**POR REINTEGRO.** Se provee por orden judicial, donde el reintegrado debe tomar posesión del empleo objeto del reintegro dentro los términos legales. En caso que no acepte o no tome posesión del cargo, la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, luego de vencido el plazo otorgado por la autoridad judicial a favor del designado, el hospital está facultado para declarar la vacancia del empleo, en desarrollo del interés público y del buen servicio.

**POR REINCORPORACIÓN.** Es el derecho de reincorporación que la ley reconoce al empleado de carrera que circunscribe a la protección y mantenimiento de los mismos derechos que éste ostentaba al momento de la supresión de su empleo de carrera luego de la modificación de la planta de personal por supresión, fusión o creación de empleos y respecto de los empleados que venían de la anterior planta de personal e inicie la actuación administrativa tendiente a obtener la reincorporación del ex empleado en empleo igual o equivalente al suprimido, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes en el tema y procederá siempre y cuando se acrediten los requisitos exigidos para el desempeño del empleo en la entidad obligada a efectuarla.

**POR MOVIMIENTOS DE PERSONAL.** El personal en servicio puede ser desplazado mediante las siguientes modalidades:

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ASCENSO.** Se ejecuta dentro de la carrera administrativa y previa superación del concurso de mérito y este se designará a la persona que figura en el primer lugar de la lista de elegibles. El ascenso del funcionario de carrera se hará en periodo de prueba, teniendo derecho a regresar a su empleo original en caso de no superar tal periodo de prueba.

**TRASLADO.** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

**ENCARGO.** Los empleados 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. Y este opera como forma de provisión de empleo cuando se trata de: **i) Encargo de empleos de carrera Administrativa:** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva, el encargo deberá designarse en quien este desempeñándose el empleo inmediatamente inferior y se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera. **ii) Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.** Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta y en caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

**ARTICULO 31. ORDEN PARA LA PROVISIÓN DEFINITIVA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA.** La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en las disposiciones vigentes y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

**PARÁGRAFO 1.** Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 o las disposiciones que la modifique, aclaren o sustituyan.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015		Km 1 Vía Iguacitos Lérida, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: ventanillaunica@hegranjalerida.org www.hegranjalerida.org	Página 19 de 85
--	---	--	-----------------





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 32. PROVISIÓN DE LAS VACANCIAS TEMPORALES.** Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el Gerente.

**PARÁGRAFO.** Los encargos o nombramientos provisionales que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

**ARTÍCULO 33. TERMINACIÓN DE ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.** Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el gerente, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

**ARTÍCULO 34. PROVISIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES.** Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, el gerente deberá solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima, que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la ESE podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la ESE. Para

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

**ARTÍCULO 35. VINCULACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJADORES OFICIALES.** Esta modalidad contractual se concreta con quien por ella se vincula a la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima y que en su relación laboral se rige a través de un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones laborales, tanto al momento de celebrar el contrato como posteriormente por medio de pliegos de peticiones, los cuales pueden dar como resultado una convención colectiva.

Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.

CAPITULO VIII  
NOMBRAMIENTO Y POSESIÓN

**ARTICULO 36. FACULTAD PARA NOMBRAR EN LA ESE HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL DE LÉRIDA TOLIMA.** Corresponde al Gerente nombrar a:

1. Empleados bajo su dependencia.
2. Al personal de su entidad u organismo, salvo aquellos nombramientos cuya provisión esté atribuida a otra autoridad por la Constitución o la ley.
3. Aquellos cuya provisión no deba hacerse por concurso o no corresponda a otros servidores o corporaciones, según la Constitución o la ley.

**ARTICULO 37. FORMALIDAD PARA EL NOMBRAMIENTO.** Los nombramientos de competencia del Gerente, se harán mediante resolución

**ARTICULO 38. REQUISITOS PARA EL NOMBRAMIENTO Y EJERCER EL EMPLEO.** Para ejercer un empleo en el Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérica se requiere:

☞ *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

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 ni en interdicción del ejercicio de los derechos y desempeño funciones públicas y no haber sido condenado a pena de prisión, excepto por delitos culposos.
3. No encontrarse separado de otro empleo público en virtud de una licencia.
4. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión.

**ARTICULO 39. PROCEDIMIENTO PARA LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS.** Corresponde al jefe de la unidad del talento humano o quien haga sus veces en la ESE, antes que se efectúe el nombramiento:

1. 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.
2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales y registro nacional de medidas correctivas del aspirante, dejando las constancias respectivas.

**PARÁGRAFO 1.** No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.

**PARÁGRAFO 3.** Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, podrán acreditarlos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**PARÁGRAFO 4.** Los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de la posesión.

Una vez el responsable reciba la confirmación de autenticidad de los documentos presentados, procederá a la validación de la hoja de vida del recién posesionado en el SIGEP, firmando el cuadró último del formato, certificando que dicho proceso de verificación se ha realizado.

El incumplimiento de esta obligación constituye causal de mala conducta, que, conforme al Código Disciplinario Único, está consagrada como falta gravísima.

Igualmente, la omisión del cumplimiento de cualquiera de los requisitos que se exigen para la posesión, no invalidará los actos del empleado respectivo, ni lo excusa de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

**ARTICULO 40. CLASES DE NOMBRAMIENTO.** Los nombramientos serán ordinarias, en periodo de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

**Los empleos de libre nombramiento y remoción y de periodo.** Serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

**Los empleos de carrera administrativa.** Se proveerán en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.

**Nombramiento provisional.** Procederá de manera excepcional cuando no haya personal de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada, de conformidad con las normas vigentes en la materia.

**ARTICULO 41. DE LOS REQUISITOS GENERALES PARA TOMAR POSESIÓN DE UN CARGO O LA FIRMA DE UN CONTRATO DE TRABAJO:** Para tomar posesión del respectivo cargo o firmar un contrato de trabajo en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, se hace necesario que la persona reúna las calidades, requisitos, que defina la Constitución, la ley, el presente reglamento interno de trabajo y en forma especial acreditar las condiciones que el manual de funciones y requisitos que la ESE exija y que no se encuentre inhabilitado, ni en interdicción en el ejercicio de los derechos y desempeño de funciones públicas y no haber sido condenado a pena de prisión, excepto por delitos culposos.

AP “Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 42. DOCUMENTOS PREVIOS A LA POSESIÓN O FIRMAR UN CONTRATO DE TRABAJO:** Toda persona que pretenda vincularse a la ESE mediante acto administrativo o por contrato laboral deberá acreditar:

1. Acto administrativo de nombramiento.
2. Formato de hoja de vida único y declaración de bienes y rentas, del Departamento Administrativo de la Función Pública, diligenciado completamente.
3. Fotocopia de la cedula de ciudadanía ampliada al 150%.
4. Fotocopia de Libreta militar, cuando el servidor público esté obligado a ello.
5. Los documentos que acrediten los requisitos para el desempeño del cargo, tales como certificados de estudio o títulos y diplomas, más el registro y tarjeta profesional que lo faculte para ejercer legalmente la profesión cuando sea del caso.
6. Certificado Judicial vigente expedido por el organismo competente.
7. Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la autoridad competente.
8. Certificado de antecedentes de responsabilidad fiscal de la Contraloría General de la Nación.
9. Certificación inhabilidad delitos sexuales
10. Constancia del Registro Nacional de Medidas Correctivas expedido por la Policía Nacional de Colombia.
11. Certificado del Registro de Deudores Alimentarios Morosos, REDAM
12. Declaración juramentada que no tiene inhabilidad e incompatibilidad para ejercer el cargo.
13. Certificado sobre las ocupaciones anteriores, con especificación del tiempo de servicio, cuando se requiera experiencia para el desempeño del cargo.
14. Dos fotografías recientes en tamaño cédula.
15. Inscripción en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud -RETHUS
16. Carne de vacunas.
17. Evaluación médica ocupacional de ingreso.

**ARTICULO 43. 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.

**ARTICULO 44. 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

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

designado no residiere en Lérída Tolima, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.

**ARTICULO 45. POSESIÓN.** La persona nombrada o encargada, prestará juramento de cumplir y defender la Constitución y las leyes y desempeñar los deberes que le corresponden, de lo cual se dejará constancia en un acta firmada por la autoridad que posesiona y el posesionado.

La persona nombrada o encargada tomará posesión ante el Gerente de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima.

Al tomar posesión del cargo como servidor público en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, el posesionado declarara bajo la gravedad del juramento, no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario o que se 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 únicamente el que adquiere el demandado por notificación de la demanda correspondiente, en los términos previstos por el Código General del Proceso.

**ARTICULO 46. DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS Y HOJA DE VIDA.** Previo a la posesión de un empleo público en la ESE, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP.

La anterior información sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público y deberá ser actualizada cada año o al momento del retiro del servidor.

Así mismo, deberá haber diligenciado el formato de hoja de vida adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP.

**ARTICULO 47. EVENTOS EN LOS CUALES NO PUEDE DARSE POSESIÓN.** No podrá darse posesión cuando:

1. El nombramiento no esté conforme con la Constitución, la ley y lo dispuesto en el presente reglamento.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





**ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

2. El nombramiento provenga de autoridad no competente para proferirlo o recaiga en persona que no reúna los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.
3. La persona nombrada desempeñe otro empleo público del cual no se haya separado, salvo las excepciones contempladas en la ley.
4. En la persona nombrada haya recaído medida de aseguramiento privativa de la libertad.
5. Se hayan vencido los términos señalados en el presente reglamento para la aceptación del nombramiento o para tomar posesión.
6. En la persona que no reúna los requisitos señalados para el empleo.
7. La persona nombrada no presenta los documentos exigidos para posesionarse.

**ARTICULO 48. MODIFICACIÓN O ACLARACIÓN DEL NOMBRAMIENTO.** El Gerente podrá modificar, aclarar o corregir un nombramiento en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando se ha cometido error en la persona.
2. Cuando aún no se ha comunicado la designación.
3. Cuando haya error en la denominación, ubicación o clasificación del cargo o recaiga en empleos inexistentes.
4. Cuando se requiera corregir errores formales, de digitación o aritméticos.

**ARTICULO 49. DEROGATORIA DEL NOMBRAMIENTO.** El Gerente deberá derogar el nombramiento, en las siguientes situaciones:

1. Cuando la persona designada no manifiesta la aceptación del nombramiento, no acepta, o no toma posesión del empleo dentro de los plazos señalados en la Constitución, la ley o el presente Reglamento.
2. Cuando no sea viable dar posesión en los términos señalados en el presente Reglamento.
3. Cuando la administración no haya comunicado el nombramiento.
4. Cuando la designación se ha hecho por acto administrativo inadecuado.
5. Cuando recaiga en una persona que no reúna los requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo.

**ARTICULO 50. REVOCATORIA DEL NOMBRAMIENTO.** El Gerente deberá revocar el nombramiento en un cargo, cuando recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados para el desempeño del mismo.

Ante este evento la administración inmediatamente advierta el hecho procederá de conformidad con lo señalado en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y la Ley 1437 de 2011

***“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”***







**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

(Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTICULO 51. INHABILIDAD SOBREVINIENTE AL ACTO DE NOMBRAMIENTO O POSESIÓN.** En caso de que sobrevenga al acto de nombramiento o posesión alguna inhabilidad o incompatibilidad, la persona deberá advertirlo inmediatamente a la administración y presentar renuncia al empleo, de lo contrario, la administración procederá a revocar el nombramiento.

Cuando la inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente no se haya generado por dolo o culpa del nombrado o del servidor, declarado judicial, administrativa, fiscal o disciplinariamente, siempre que sus actuaciones se ciñan a la ley y eviten los conflictos de interés, el servidor público contará con un plazo de tres (3) meses para dar fin a esta situación, siempre y cuando sean subsanables.

**ARTICULO 52. NEPOTISMO.** El Gerente de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima no podrá nombrar como empleados a personas con los cuales tengan parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad (Padres, Hijos y Hermanos), segundo de afinidad (Suegros, Hijastros y Cuñados), primero civil (Hijo adoptivo), o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.

**ARTICULO 53. PROHIBICIÓN SOBRE NOMBRAMIENTOS.** Sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Política de Colombia o en las disposiciones legales sobre inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones, no podrán nombrarse o contratarse como servidores públicos del Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérica Tolima.

1. Ningún empleado de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en los que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas.
2. Prohíbese la provisión de empleos con efectos fiscales anteriores a la posesión.
3. Quienes tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad (Padres, Hijos, Hermanos, sobrinos, tíos y primos), segundo de afinidad (Suegros, Hijastros y Cuñados) o primero civil (Hijo adoptivo) con los miembros de la junta Directiva del Hospital, o con los servidores públicos competentes para intervenir en su designación. Se exceptúan las designaciones que se hagan como consecuencia de la aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso de carrera administrativa.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

4. Quienes tengan asociación profesional, comercial o comunidad de oficina con el Gerente o con los miembros de la Junta Directiva de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima.

5. Los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Tolima, que ejerzan el control fiscal en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima y de la Revisoría Fiscal y sus parientes dentro del cuatro grado de consanguinidad (Padres, Hijos, Hermanos, sobrinos, tíos y primos) o segundo de afinidad (Suegros, Hijastros y Cuñados). Esta inhabilidad operara hasta un año después de haber ejercido el control fiscal en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima.

6. Los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad (Padres, Hijos, Hermanos, sobrinos, tíos y primos), segundo de afinidad (Suegros, Hijastros y Cuñados) y primero civil (Hijo adoptivo), de quien ejerza control político y disciplinario en el Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérica Tolima.

**ARTICULO 54. RECIBIMIENTO.** Corresponde al jefe de la unidad del talento humano o quien haga sus veces en la ESE, designar el funcionario que deberá recibir al nuevo empleado para facilitarle el buen desempeño de sus funciones, y para tal efecto será de su obligación.

1. Explicarle el funcionamiento del organismo, los servicios que le están adscritos y la ubicación jerárquica y física del empleo.
2. Entregarle los manuales correspondientes al organismo y del empleo de que ha tomado posesión si no le ha sido entregado.
3. Cumplir con el procedimiento de inducción general.
4. Presentarlo a sus superiores jerárquicos.

**ARTICULO 55. INDUCCIÓN.** El jefe de la unidad del talento humano o quien haga sus veces en la ESE, deberá contar con un proceso de inducción y reinducción a sus servidores públicos y con la orientación del coordinador de la dependencia en donde deba prestar los servicios el nuevo empleado, aplicar el proceso de inducción, que deberá realizarse como mínimo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la posesión respectiva y deberá tener como mínima:

**inducción general:** información general de la Empresa (estatutos), organigrama, políticas (planes, programas y proyectos), información general, proceso productivo, reglamento interno de trabajo entre otros.

**Información específica:** Explicarle y orientar al servidor público sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar, el funcionamiento interno de la dependencia (funciones

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

que le compete, registros, jefes inmediatos entre otros), y sus procedimientos específicos, como también las modalidades de su ejercicio.

**Dotación:** Ordenar lo conducente para que le sean entregados los elementos esenciales para el ejercicio del cargo.

**Evaluación de desempeño laboral:** Deberá quedar claro la concertación de los compromisos laborales y comportamentales a cumplir, que se fijan, el sistema de evaluación del desempeño, acciones preventivas y correctivas para la mejora. Para el efecto se tendrá un plazo máximo de 10 días.

**Programación:** Programar la ruta de inducción específica para el funcionario.

Igualmente es obligación de todos los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica dar al nuevo empleado las explicaciones e informes necesarios para la prestación de los servicios.

**ARTICULO 56. DEL PROCESO DE REINDUCCIÓN.** La Unidad de Talento Humano deberá contar con un proceso de reinducción a sus servidores públicos, el cual deberá efectuarse periódicamente, a fin de que estos se actualicen en diferentes aspectos que afiancen el compromiso y conocimiento de estos en torno a las políticas, objetivos y actividades a cargo de la entidad.

**ARTICULO 57. CARNET.** Dentro de los ocho (8) días siguientes al de la posesión, deberá entregarse al nuevo empleado el carnet o documento que lo acredite como funcionario de la entidad.

Ese documento es devolutivo; en consecuencia, al retiro del servicio deberá ser entregado a la unidad del Talento Humano o quien haga sus veces. 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 a la unidad del Talento Humano o quien haga sus veces o a quien corresponda expedirlo. La omisión del cumplimiento de esta obligación será sancionada disciplinariamente.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

CAPITULO IX  
LUGARES DE TRABAJO,

**ARTICULO 58. LUGARES DE TRABAJO:** Los servidores públicos de la ESE, Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, tienen como sede principal y de operaciones sus instalaciones locativas ubicada en el Municipio de Lérida Tolima. En consecuencia, las funciones serán desempeñadas en el área de influencia asignada por la ESE de acuerdo con las necesidades de prestación de servicios a la comunidad en concordancia con los derechos laborales estipulados en la ley.

La ESE podrá efectuar los movimientos de personal y/o los empleados que se encuentran en servicio activo para ser comisionados o desplazarse a otros sitios para cumplir sus funciones, según las necesidades del servicio, este hecho no se considera desmejora de sus condiciones laborales.

CAPITULO X  
JORNADA LABORAL

**ARTICULO 59. DEFINICIÓN.** La jornada laboral comprende el periodo de tiempo durante el cual los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima se encuentran a disposición de la entidad en desarrollo de los funciones y competencias que le corresponden atender.

**ARTICULO 60. JORNADA LABORAL.** La jornada laboral de los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima será de 44 horas semanales.

En la medida de lo posible y para permitir el descanso el día sábado, la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, podrá repartir las 44 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una (1) hora, caso en el cual la ampliación no constituirá trabajo suplementario, ni implicará sobre remuneración alguna, así:

Área Administrativa

De lunes a jueves de: 7:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.  
Viernes de: 7:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Consulta Externa:

De lunes a jueves de: 7:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.  
Viernes de: 7:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

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


**PARÁGRAFO 1.** El Gerente podrá establecer y modificar la jornada laboral y horario de trabajo, de acuerdo a la necesidad del servicio, mediante acto administrativo sin exceder las jornadas máximas legales.

**PARÁGRAFO 2.** El Gerente podrá implementar mediante acto administrativo, diferentes modalidades de trabajo acorde con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativa de la Función Pública, solo a los servidores que cumplan con los requisitos para estos, como el Teletrabajo, jornadas laborales flexibles, entre otras.

**ARTICULO 61. SISTEMA DE TURNOS.** Cuando la necesidad del servicio lo requiera, el jefe del organismo o su delegado, dentro del límite máximo de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978, podrá implementar jornadas laborales por el sistema de turnos, los cuales podrán ser diurnos, nocturnos o mixtos, atendiendo los siguientes criterios: i) el trabajo por turnos implica una forma de organización de la jornada laboral bajo horarios previamente establecidos o acordados para un grupo de trabajadores, ii) en consideración al tiempo, el turno es sucesivo, continuo, iii) los turnos se hacen necesarios en actividades, servicios, empresas con procesos productivos continuos o labores que deban prestarse sin solución de continuidad, por lo que implica que el trabajo se realice habitualmente en todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos y, iv) se deben respetar las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes.

El registro de los turnos se podrá llevar en planillas que deberán contener como mínimo: nombre de la entidad, período de turno indicando si es en jornada diurna, nocturna o mixta, fecha para cumplirlos, relación detallada de la asignación por empleado y la identificación del empleo que desempeña el servidor. Los turnos podrán ser resultado de la concertación con los empleados o con las organizaciones sindicales.

**ARTÍCULO 62. LÍMITES DE LA JORNADA LABORAL PARA LOS TURNOS.** Para establecer la jornada por turnos se deberán tener en cuenta los siguientes límites de la jornada laboral:

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





**ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

- a) La jornada ordinaria laboral diurna se desarrollará entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.
- b) La jornada ordinaria laboral nocturna se desarrolla entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.
- c) La jornada ordinaria laboral mixta tiene lugar cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en jornada diurna como en nocturna.

**ARTÍCULO 63. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA JORNADA POR SISTEMA DE TURNOS.** La ESE que presten servicios durante las veinticuatro (24) horas del día, bajo la modalidad de la jornada por el sistema de turnos, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) La duración de cada turno no podrá exceder de doce (12) horas.
- b) Entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo, doce (12) horas de descanso para el servidor.

**PARÁGRAFO.** Excepcionalmente y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.

Cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no podrá exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo las entidades o servidores que cuenten con regulación especial.

**ARTÍCULO 64. DE LAS JORNADAS ORDINARIAS.** La jornada ordinaria puede ser diurna, nocturna o mixta, se entiende por jornada diurna en la que de forma habitual empieza y termina entre las 6:00 A.M. y las 6:00 P.M., del mismo día; se entiende por jornada nocturna en la que de forma habitual empieza y termina entre las 6:00 P.M. y las 6:00 A.M., del día siguiente; y mixta las que se desarrollan ordinaria o permanentemente en hora que incluyen jornada diurna y nocturna.

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

**ARTÍCULO 65. DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.** Se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede la jornada ordinaria de trabajo.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015	 Km 1 Vía Iguacitos Lérida, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: ventanillaunica@hegranjalerida.org www.hegranjalerida.org	Página 32 de 85
--	---	-----------------





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Se causan cuando por necesidad o razones especiales o extraordinarias del servicio se autoriza la realización de trabajos en horas distintas a las de la jornada ordinaria de labores.

En estos casos el Gerente del Hospital o quien éste delegue tal facultad, podrá autorizar bien sea el descanso compensatorio o pago de horas extras.

El pago de horas extras se hará siempre y cuando se cumpla con los requisitos señalados en la ley.

**PARÁGRAFO 1.** No cumplen jornada nocturna quienes después de las 6:00 P.M., completan su jornada diurna hasta con una (1) hora de trabajo.

**PARÁGRAFO 2.** Del trabajo suplementario se llevará mensualmente un registro o listado de programación de turnos en el que se incluyen las actividades y el número de horas laboradas con la indicación de hora de inicio y hora de terminación, firmado por el Coordinador de la Unidad Talento Humano, y el jefe inmediato y sólo por el máximo de horas que señala la ley.

**ARTICULO 66. RECONOCIMIENTO TRABAJO SUPLEMENTARIO.** La Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando no hayan sido autorizados expresamente por escrito, especificando las actividades a desarrollar lo cual deberá estar acorde con los procedimientos establecidos para tal efecto.

**ARTICULO 67. CUMPLIMIENTO.** El cumplimiento de jornada laboral es de carácter obligatorio para todos los empleados de la entidad sin excepción.

**ARTICULO 68. PRESENTACIÓN PERSONAL.** El empleado de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida, deberá presentarse a laboral con una presentación físico limpia, seria y segura. Debe abstenerse de utilizar prendas cortas, transparentes o en exceso llamativas, en aras de garantizar la buena y debida imagen de la institución.

**ARTÍCULO 69. FUMAR.** El consumo de sustancias ilegales, tabaco y sus derivados en las instalaciones de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida, se encuentra prohibido con objeto de proteger la salud de los empleados, los usuarios y pacientes de los servicios de salud.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015		Km 1 Vía Iguaçitos Lérida, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: <a href="mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org">ventanillaunica@hegranjalerida.org</a> <a href="http://www.hegranjalerida.org">www.hegranjalerida.org</a>	Página 33 de 85
--	---	--	-----------------



ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

CAPITULO XI  
RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL

**ARTICULO 70. REGLA GENERAL.** 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 correspondiente.

**ARTICULO 71. DEFINICIÓN DE SALARIO.** Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria que perciba el empleado o el trabajador como contraprestación, sino todos aquellos pagos por el percibidos, que de acuerdo a las normas sobre salarios deban constituirlo.

Es entendido que la remuneración de cada periodo de pago, establecido por el Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima para empleados, cubre el pago de los días de descanso remunerado obligatorio que se interponga en la semana.

**ARTICULO 72. PERIODICIDAD DEL PAGO.** El salario será pagadero en la medida que exista flujo de caja los días 30 de cada mes, mediante el sistema de dispersión de fondos que se hará por la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida.

**ARTICULO 73. DEBER DE INDICAR ASIGNACIÓN BÁSICA.** En la resolución de nombramiento y en el contrato laboral de trabajo deberá indicarse el monto de la asignación básica mensual.

**ARTICULO 74. FACTORES SALARIALES A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ESE.** La competencia para fijar factores salariales a los empleados públicos de la ESE, es del Congreso de la Republica, artículo 150 de la Constitución política, en consecuencia, la Junta Directiva de la ESE Hospital Especializado Granja Integral, establecerá de acuerdo a lo que fije la ley en lo referente a los factores salariales de conformidad al empleo.

**ARTICULO 75. DEDUCCIONES.** Puede hacerse deducciones o retenciones del salario sin que excedan del 50% del salario.

**ARTÍCULO 76. EMBARGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES.** Una vez allegado la orden de Embargo por la autoridad competente, se procederá en forma inmediata al cumplimiento de esta orden judicial.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTÍCULO 77. CESANTÍAS.** Las cesantías son una prestación social consistente en un auxilio monetario equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por fracciones de año laborados.

**ARTÍCULO 78. LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍAS.** Se liquidarán cesantías parciales solo para los eventos contemplados en la ley o la normatividad vigente.

La unidad de talento humano o quien haga sus veces velara por el cumplimiento estricto de estos requisitos y para que sean invertidas para los conceptos permitidos por la ley.


**ARTICULO 79. LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DE CESANTÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.** Cuando se presente desvinculación laboral.

**ARTICULO 80. PRIMA DE SERVICIO.** Según lo estipulado en el Decreto 2351 de 2014 a los servidores públicos del nivel territorial tendrán derecho a una prima de servicios anual equivalente a quince (15) días de remuneración, que se pagará en los primeros quince (15) días del mes de julio de cada año. Esta prima de servicios es incompatible con cualquier otra bonificación, prima o elemento salarial que perciban los empleados para el mismo concepto o que remuneren lo mismo, independientemente de su denominación, origen o su fuente de financiación.

**PARÁGRAFO.** Cuando a treinta (30) de junio de cada año el servidor público de la ESE no haya trabajado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios y por expresa disposición legal (Artículo 7 del Decreto 1011 de 2019), tendrán derecho a que en el mes de julio se les pague de manera proporcional la prima de servicios así hubieren prestado sus servicios por un término inferior a seis meses en la ESE Hospital Especializado Granja Integral.

**ARTICULO 81. PRIMA DE NAVIDAD.** Según lo estipulado en el artículo 32 del decreto 1045 de 1978, los empleados públicos tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta (30) de noviembre de cada año.

La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre, cuando el empleado público no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de Navidad en proporción al tiempo efectivamente 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.

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 82. VACACIONES.** Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios o proporcional cuando cesen en sus funciones o haya terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido a que se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

**ARTICULO 83. PRIMA DE VACACIONES.** Los empleados públicos al cumplir cada año de servicios en la ESE y para lograr el goce pleno de las vacaciones, se les otorga una prima de vacaciones equivalente a quince días de salario o proporcional cuando los empleados públicos sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

**ARTICULO 84. BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN.** Se reconoce a los empleados públicos de la ESE el equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual, los cuales se pagarán en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.

Cuando cesen en sus funciones un empleado público de la ESE, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, el Hospital Especializado Granja Integral procede a reconocer y compensar en dinero la bonificación por recreación proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

**ARTICULO 85. AUXILIO DE TRANSPORTE.** La ESE reconoce ese derecho a favor de los servidores públicos que devenguen mensualmente hasta dos salarios mínimos legales vigentes y este será concedido según las normas que rigen la materia.

**ARTICULO 86. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN.** La ESE Hospital Especializado Granja Integral paga en dinero la suma determinada anualmente por el Gobierno Nacional a sus empleados públicos cuya asignación básica mensual no supere un monto máximo y específico fijado en los respectivos decretos salariales.

**ARTICULO 87. HORAS EXTRAS.** El Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima solo reconocerá por concepto de horas extras a los empleados públicos de la ESE del nivel técnico o asistencial, un máximo de cuarenta (40) horas extras mensuales, con excepción de aquellos empleados que desempeñen funciones al servicio del despacho del Gerente y los

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

conductores de los vehículos, a quienes se les podrá reconocer un máximo de cincuenta (50) horas mensuales.

**PARÁGRAFO 1.** Conforme lo establecen las normas anuales de salarios el límite para el pago de horas extras mensuales a los empleados públicos que se desempeñen en el cargo de Conductor Mecánico, será de cien (100) horas extras mensuales.

**PARÁGRAFO 2.** El tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria que exceda la cantidad establecida en el artículo 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.** Solo 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 Nacional 1042 de 1978 y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituya. En todo caso, la autorización por escrito para laborar horas extras solo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.


**PARÁGRAFO 4.** Los servidores que ocasionalmente generen compensatorios deberán reportarlos a la oficina de Administración del Talento Humano 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 los autorizo.

De los empleados que generen compensatorios por trabajo habitual o continuo, el área encargada quien autoriza, deberá enviar las planillas de los turnos a nómina en forma mensual.

**PARÁGRAFO 5.** Serán solicitados ante el coordinador de la unidad del talento humano o quien haga sus veces, previa autorización escrita del jefe inmediato. Estos tendrán un plazo para disfrutar de tres meses después de haberse generado, siempre y cuando nos pasen de la misma vigencia.

El jefe inmediato y el coordinador de la unidad del talento humano, solo otorgaran el disfrute de tiempo compensatorio de los días que estén debidamente registrados.

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

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 88. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGO.** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por el Hospital Especializado Granja Integral ESE, en cada caso de la siguiente manera:

1. Si es diurno, con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la remuneración básica ordinaria diurna;
2. y si es nocturno con recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. Cada uno de los recargos anteriores se causa de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

**ARTÍCULO 89. AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** El Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérida Tolima ESE no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando no haya sido autorizado expresamente por la gerencia o quien ésta delegue en forma escrita, especificando las actividades a desarrollar.

**ARTICULO 90. JORNADA LABORAL EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.** Quienes por la naturaleza de sus funciones o del servicio que prestan y deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales y festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin dejar de percibir la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

**PARÁGRAFO 1.** La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incorporada en la asignación mensual.

**PARÁGRAFO 2.** El descanso semanal compensatorio puede darse en otro día laborable de la semana siguiente, bien sea a todo el personal que laboró el domingo o festivo; o descanso por turnos.

En caso tal que las funciones que no pueden ser suspendidas y que no pueda tomarse el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores.

**ARTICULO 91. DEL TRABAJO OCASIONAL EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.** Por razones especiales de servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días dominicales o festivos.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”.*







**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

Para efectos de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicaran las siguientes reglas:

1. Sus empleos serán los pertenecientes a cualquier nivel, excepto aquellos definidos como de dirección, confianza y manejo.
2. El trabajo deberá ser autorizado previamente por la Gerencia o la administración del talento humano, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las tareas que hayan de desempeñarse.
3. El reconocimiento del trabajo ocasional en dominical o festivo se hará por acto administrativo.
4. El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero. Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si este fuere menor.
5. El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.
6. La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

**ARTICULO 92. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.** Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días festivos reconocidos oficial y legalmente como tales, al que tienen derecho todos los servidores públicos de la ESE Hospital Especializado Granja Integral. Este descanso podrá ser interrumpido por razones de la exigencia o necesidades del servicio.

El descanso del día domingo será remunerado a los servidores públicos que teniendo la obligación de prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no falten al trabajo, y en caso de faltar lo hayan hecho por justa causa demostrada; o por culpa o disposición del Hospital Especializado Granja Integral ESE.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en los domingos y festivos, se debe fijar en un lugar público y visible del Hospital la relación del personal que por

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

razones del servicio no pueden disponer del descanso del domingo y festivo, así como las horas de descanso que los compense.

Los servidores públicos que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan remplazarse sin grave perjuicio para la entidad, y deben trabajar los domingos y días festivos sin derecho al descanso compensatorio, su trabajo se remunera conforme a las normas que regulan la materia.

CAPITULO XII  
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y MOVIMIENTOS

**ARTICULO 93.** Los empleados vinculados durante su relación legal y reglamentaria con la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, se pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

1. En servicio activo.
2. En licencia.
3. En permiso.
4. En comisión.
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.
7. En periodo de prueba en empleos de carrera.
8. En vacaciones.
9. Descanso compensado

**ARTICULO 94. SERVICIO ACTIVO.** Un empleado de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima se encuentra en servicio activo, cuando ejerce actualmente las funciones del empleo del cual ha tornado posesión.

**ARTICULO 95. LA LICENCIA.** Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad, por paternidad, por calamidad o por luto.

Las licencias que se podrán conceder al empleado público de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima se clasifican en:

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







## 1. No remuneradas:

- 1.1 Ordinaria.
- 1.2 No remunerada para adelantar estudios

## 2. Remuneradas:

- 2.1 Para actividades deportivas.
- 2.2 Enfermedad.
- 2.3 Maternidad.
- 2.4 Paternidad.
- 2.5 Luto.

**PARÁGRAFO.** Durante las licencias el empleado conserva su calidad de servidor público y, por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley.


**ARTICULO 96. COMPETENCIA PARA CONCEDER LAS LICENCIAS.** Las licencias las debe conferir el Gerente o su delegado.

**ARTICULO 97. LICENCIA ORDINARIA.** Es la que se les otorga a los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. Si ocurre por justa causa a juicio de la Gerencia, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

El tiempo de la licencia ordinaria y de su prorroga no es computable para ningún efecto como Tiempo de servicio.

Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la Gerencia decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prorroga, deberá elevarse por escrito a la Gerencia, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran.

 ***“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”***





**ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

Al concederse una licencia ordinaria el empleado podrá separarse inmediatamente del Servicio, salvo que en el acto administrativo que la conceda se determine fecha distinta.

**ARTICULO 98. RENUNCIA A LA LICENCIA.** La licencia ordinaria una vez concedida no puede ser revocada por la autoridad que la concede, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el Gerente.

**ARTICULO 99. LICENCIA NO REMUNERADA PARA ADELANTAR ESTUDIOS.** La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

El Gerente la otorgará 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 ESE Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérica.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de la evaluación de desempeño laboral correspondiente al último año de servicio.
3. Acreditar la duración del programa académico, y
4. Adjuntar copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia.

**PARÁGRAFO.** La licencia no remunerada para adelantar estudios una vez concedida no es revocable por el Gerente que la concedió, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el nominador, con anticipación a la fecha de reincorporación al servicio.

**ARTICULO 100. CÓMPUTO Y REMUNERACIÓN DEL TIEMPO DE SERVICIO EN LICENCIAS NO REMUNERADAS.** El tiempo que duren las licencias no remuneradas no es computable como tiempo de servicio activo en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada para el empleo.

No obstante, durante el tiempo de la licencia no remunerada la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima seguirá pagando los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 101. LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS.** La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos de la ESE Hospital Especializado Granja Integral que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Ministerio del Deporte, en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

Las licencias se concederán por el tiempo solicitado por el Ministerio del Deporte, Liga o Federación Deportiva correspondiente, pero si por motivo de los resultados de la competición, la delegación termina su actuación antes del total de tiempo previsto, el de la licencia será reducido proporcionalmente

**ARTICULO 102. CÓMPUTO Y REMUNERACIÓN DEL TIEMPO DE SERVICIO EN LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS.** El tiempo que dure la licencia para actividades deportivas es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo la ESE cancelará la remuneración fijada para el empleo.

**ARTICULO 103. LICENCIAS POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD O PATERNIDAD.** Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos de la ESE se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se registrarán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTICULO 104. OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD.** La licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación de incapacidad expedida por la respectiva EPS.

Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar y hacerla llegar a la unidad de Talento humano o quien haga sus veces de la ESE Hospital Especializado Granja Integral copia de la respectiva certificación de incapacidad expedida por la EPS a más tardar dentro de los dos (2) días siguientes al otorgamiento de la misma.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

La ESE Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérída Tolima, gestionara ante las entidades promotoras en salud – EPS, el trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

**ARTICULO 105. DURACIÓN DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y RIESGOS LABORALES Y DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD.** La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por la ESE.

**ARTICULO 106. PRESTACIONES ECONÓMICAS DERIVADAS DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y RIESGOS LABORALES Y DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD.** Durante la licencia por enfermedad general o profesional, maternidad o paternidad el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente.

Cuando la licencia por enfermedad general sea igualo inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud.

**ARTICULO 107. COMPUTO DEL TIEMPO EN LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y DE LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD.** El tiempo que dure la licencia por enfermedad y maternidad o paternidad es computable como tiempo de servicio activo.

**ARTICULO 108. LICENCIA POR LUTO.** Los empleados públicos de la ESE tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Padres, Hijos y Hermanos), primero de afinidad (Suegro e Hijastros) y segundo civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), de acuerdo con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, o las normas que la modifiquen o adicionen.

El empleado deberá reportarlo a la unidad del Talento Humano o quien haga sus veces, quien concederá la licencia y posteriormente remitir los soportes que validen el fallecimiento y su parentesco ante la unidad del Talento Humano o quien haga sus veces dentro de los 30 días

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







siguientes a la ocurrencia del hecho, según lo dispuesto por el artículo 1º de la Ley 1635 de 2013.

**ARTICULO 109. CÓMPUTO Y REMUNERACIÓN DEL TIEMPO EN LA LICENCIA POR LUTO.** El tiempo que dure la licencia por luto es computable como tiempo de servicio activo y el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo que esté desempeñando en la ESE.

La licencia por luto interrumpe las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para adelantar estudios, si el empleado se encuentra en estas situaciones administrativas. Una vez cumplida la misma, se reanudarán las diferentes situaciones administrativas en la que se encontraba el servidor.


**ARTICULO 110. VENCIMIENTO DE LAS LICENCIAS.** Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas el empleado público de la ESE debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no los reasume incurrirá en abandono del cargo.

**ARTICULO 111. PERMISO REMUNERADO.** El empleado de la ESE Hospital Especializado Granja Integral, puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al Gerente o a su delegado la facultad de 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 Gerente 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.

Entiéndase por Justa Causa no solo las calamidades domésticas, sino las situaciones o circunstancias apremiantes de orden personal que no pueda atender el funcionario en horas y tiempo no hábil de trabajo. Corresponde al funcionario competente para otorgar el permiso valorar los argumentos que expone el solicitante, y conceder el permiso cuando considere que se configura la justa causa, exigiendo el aporte de evidencias, certificados, registros u otro medio de prueba de esta situación.

**ARTÍCULO 112. PERMISO SINDICAL.** El empleado público de la ESE puede solicitar los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión, en los términos establecidos en el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.

**ARTÍCULO 113. PERMISO ACADÉMICO COMPENSADO.** 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 Gerente. 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.

**ARTICULO 114. PERMISO PARA EJERCER LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.** Al empleado público de la ESE, se le 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 Gerente.

La solicitud de permiso debe hacerse por escrito al señor Gerente para decidir sobre dicha solicitud a través de la unidad del Talento Humano o quien haga sus veces, con el visto bueno del jefe inmediato, a fin de garantizar que no se afecte la prestación del servicio.

**ARTICULO 115: PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE COMPROBADA.** Los servidores públicos del Hospital Especializado Granja Integral de Lérida, tendrá derecho hasta por tres (3) días hábiles por hospitalización o enfermedad grave comprobada del cónyuge o compañero (a) permanente, padres, hijos y hermanos.

**ARTICULO 116. LA COMISIÓN.** Comisión. El empleado de la ESE se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del Gerente de la ESE. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

**ARTICULO 117. CLASES DE COMISIÓN.** Las comisiones pueden ser:

1. De servicios.
2. Para adelantar estudios.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







3. Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo, cuando el nombramiento recaiga en un empleado con derechos de carrera administrativa.
4. Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros o de organismos internacionales.

Solamente podrá conferirse comisión para fines que directamente interesen al Hospital Especializado Granja Integral de Lérida.

**ARTÍCULO 118. COMPETENCIA PARA CONCEDER LAS COMISIONES.** Las comisiones las concede el Gerente o su delegado, salvo las comisiones de estudios o servicio al exterior de los empleados públicos de las ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, las cuales serán autorizadas mediante acuerdo por la Junta Directiva, con el voto favorable de su presidente.

**ARTICULO 119. COMISIÓN DE SERVICIOS.** La comisión de servicios se podrá conferir al interior o al exterior del país, no constituye forma de provisión de empleos, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la ESE Hospital Especializado Granja Integral,

Esta comisión hace parte de los deberes de todo empleado, por tanto, no puede rehusarse a su cumplimiento.

**ARTICULO 120. DURACIÓN DE LA COMISIÓN DE SERVICIOS.** Las comisiones al exterior, se concederán por el término estrictamente necesario para el cumplimiento de su objeto, más uno de ida y otro de regreso, salvo en los casos en que la Junta Directiva de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, considere que éstos no son suficientes para el desplazamiento al sitio donde deba cumplirse y su regreso al país, en cuyo caso podrá autorizar el término mínimo que considere necesario.

La comisión de servicios al interior se otorgará hasta por el término de treinta (30) días hábiles, prorrogable por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días hábiles más.

No estará sujeta al término antes señalado la comisión de servicio que se otorgue para cumplir funciones de inspección o vigilancia y las que por su naturaleza exijan necesariamente una duración mayor, a juicio del Gerente.

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Queda prohibida toda comisión de servicio de carácter permanente y la fijación de gastos de representación.

**ARTICULO 121. DERECHOS DEL EMPLEADO EN COMISIÓN DE SERVICIOS.** El empleado de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima que se encuentra en comisión de servicios en una sede diferente a la habitual tendrá derecho al reconocimiento de la remuneración mensual que corresponde al cargo que desempeña en la ESE y al pago de viáticos, como también, a gastos de transporte, cuando estos se causen fuera del perímetro urbano.

**ARTÍCULO 122. INFORME DE LA COMISIÓN DE SERVICIOS.** Los servidores públicos de la ESE deberán presentar ante su jefe inmediato y dentro de los tres (3) días siguientes a la finalización de la comisión que le haya sido conferida, un informe ejecutivo sobre las actividades desplegadas en desarrollo de la misma.

**ARTICULO 123. COMISIÓN DE ESTUDIOS.** Las comisiones de estudios se pueden conferir al interior o al exterior del país, para que el empleado público de la ESE Hospital Especializado Granja Integral reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular en la ESE, o en relación con los servicios o competencias a cargo del Hospital Especializado Granja Integral ESE del Municipio de Lérica Tolima.

**ARTICULO 124. REQUISITOS PARA OTORGAR LA COMISIÓN DE ESTUDIOS.** Para el otorgamiento de la comisión de estudios, el empleado público de la ESE deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar vinculado en un empleo de libre nombramiento o remoción o acreditar derechos de carrera administrativa.
2. Acreditar por lo menos un (1) año continuo de servicio en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**ARTICULO 125. DERECHOS EN LA COMISIÓN DE ESTUDIOS.** Durante la comisión de estudios el empleado tendrá derecho a:

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

1. Percibir el salario y las prestaciones sociales que se causen durante la comisión.
2. A los pasajes aéreos, marítimos o terrestres.
3. A que el tiempo de la comisión se le cuente como servicio activo.
4. A los demás beneficios que se pacten en el convenio suscrito entre el empleado público y la entidad que otorga la comisión.
5. A ser reincorporado al servicio una vez terminada la comisión de servicios.


**PARÁGRAFO 1.** La comisión de estudios al interior del país que se confiera dentro del Municipio de Lérída Tolima no dará lugar al pago de transporte. la comisión de estudios en ningún caso dará lugar al pago de viáticos.

**PARÁGRAFO 2.** La comisión de estudios no incluirá el pago de inscripción, matrícula y derechos de grado, salvo en casos excepcionales que determine la Junta Directiva de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, de acuerdo con las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 126. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO EN LA COMISIÓN DE ESTUDIOS.** El empleado público de la ESE que se le confiera comisión de estudios al interior o al exterior deberá suscribir convenio mediante el cual se comprometa a:

1. Prestar sus servicios a la ESE Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérída Tolima.
2. Suscribir póliza de garantía de cumplimiento que ampare la obligación anterior, por el término señalado y un (1) mes más, y por el ciento por ciento (100%) del valor total de los gastos en que haya incurrido el Hospital Especializado Granja Integral ESE con ocasión de la comisión de estudios y los salarios y prestaciones sociales que el servidor pueda devengar durante el tiempo que dure la comisión, cuando es de tiempo completo.
3. Suscribir póliza de garantía de cumplimiento que ampare la obligación anterior, por el término señalado en el aparte anterior y un (1) mes más, y por el cincuenta (50%) del valor total de los gastos en que haya incurrido el Hospital Especializado Granja Integral ESE con ocasión de la comisión de estudios y los salarios y prestaciones sociales que el servidor pueda devengar durante la comisión, cuando esta es de medio tiempo.
4. Reintegrarse al servicio una vez termine la comisión.

**ARTICULO 127. DEDICACIÓN DE LAS COMISIONES DE ESTUDIOS AL INTERIOR.** Las comisiones de estudios al interior del país, podrán concederse en dedicación de tiempo completo o por medio tiempo.

 ***“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”***







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 128. DURACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS.** La duración de la comisión de estudios al interior o al exterior no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces, siempre que se trate de obtener título académico y previa comprobación del buen rendimiento del comisionado, acreditado con los certificados del respectivo centro académico.

Si se trata de obtener título académico de especialización científica o médica, la prórroga a que se refiere el presente artículo podrá otorgarse hasta por tres (3) veces, bajo las mismas condiciones contempladas en el inciso anterior.

Al vencimiento de la comisión el empleado deberá reintegrarse al servicio, de no hacerlo deberá devolver a la cuenta de la tesorería de la ESE el valor total de las sumas giradas por el Hospital Especializado Granja Integral ESE, junto con sus respectivos intereses liquidados a la tasa de interés bancario, sin perjuicio de las demás acciones previstas. De no hacerlo la ESE deberá hacer efectiva la póliza de cumplimiento.

Si el empleado comisionado se retira del servicio antes de dar cumplimiento a la totalidad del tiempo estipulado en el convenio, deberá reintegrar a la cuenta de la tesorería de la ESE la parte de las sumas pagadas por el Hospital Especializado Granja Integral ESE, correspondiente al tiempo de servicio que le falte por prestar, incluidos los intereses a que haya lugar. De no hacerlo la ESE deberá hacer efectiva la póliza de cumplimiento.

La suscripción del convenio no implica fuero de inamovilidad del servicio, ni desconocimiento de los deberes y obligaciones que le asisten al servidor frente a la entidad.

**ARTICULO 129. TERMINACIÓN ANTICIPADA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS.** La comisión de estudios será terminada en cualquier momento cuando, por cualquier medio, aparezca demostrado que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, o se han incumplido las obligaciones pactadas. En este caso, el empleado deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que le sea señalado y prestar sus servicios por el doble del tiempo de duración de la comisión, so pena de hacerse efectiva la garantía, lo anterior sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

**ARTÍCULO 130. PROVISIÓN DE EMPLEO VACANTE TEMPORALMENTE POR OTORGAMIENTO DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS.** El empleo vacante temporalmente porque su titular se encuentra en comisión de estudios podrá proveerse mediante encargo o, de no ser posible, por nombramiento provisional, cuando se trate de empleos de carrera,

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

siempre y cuando existan sobrantes no utilizados en el monto global para el pago de sueldos en las apropiaciones iniciales de la ESE Hospital Especializado Granja Integral.


**ARTICULO 131. SOPORTES DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS.** Al vencimiento de la comisión y en el término que señale el convenio, el comisionado deberá presentar los respectivos soportes y certificaciones que acrediten los estudios adelantados.

**ARTICULO 132. COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERIODO.** Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue, mediante acto administrativo, la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento hasta por el termino de tres (3) años, en periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, y remoción o por el termino correspondiente cuando se trate de empleos de periodo, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrán ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática. La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o periodo se registrará por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PARÁGRAFO.** Cuando sea para ocupar un cargo temporal y el empleado de carrera administrativa no pierda sus derechos de carrera, se dará aplicación a lo señalado por la Jurisprudencia y la doctrina de las autoridades de empleo público.

**ARTICULO 133. DE LAS INVITACIONES DE GOBIERNOS EXTRANJEROS.** Las comisiones para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, organismos internacionales a entidades particulares solo podrán ser aceptadas previa autorización del Gobierno Nacional y conforme a las normas vigentes sobre la materia. El acto de autorización se acompañará la correspondiente invitación con la discriminación de los gastos que serán sufragados.

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 134. EL ENCARGO.** Hay encargo cuando se designa temporalmente a los empleados de la ESE para asumir, total o parcialmente, 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.

**ARTICULO 135. ENCARGO EN EMPLEOS DE CARRERA.** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera de la ESE Hospital Especializado Granja Integral tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la ESE, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

**ARTICULO 136. ENCARGO EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva en la ESE Hospital Especializado Granja Integral, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

**ARTICULO 137. DIFERENCIA SALARIAL.** El empleado encargado de la ESE tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 138. SERVICIO MILITAR.** Cuando un empleado público de la ESE Hospital Especializado Granja Integral sea llamado a prestar el servicio militar obligatorio, o convocado en su calidad de reservista, su situación como empleado en el momento de ser llamado a filas no sufrirá ninguna alteración, quedara exento de todas las obligaciones anexas al servicio civil y no tendrá derecho a percibir la remuneración que corresponda al cargo del cual es titular.

Al finalizar el servicio militar el empleado tiene derecho a ser reintegrado a su empleo, o a otro de igual categoría y de funciones similares.

El tiempo de servicio militar será tenido en cuenta para efectos de cesantía, pensión de jubilación o de vejez en los términos de la ley en la materia.

El empleado que sea llamado a prestar servicio militar o convocado en su calidad de reservista deberá comunicar el hecho al gerente, quien procederá a conceder licencia para todo el tiempo de la conscripción a de la convocatoria.

La prestación del servicio militar suspende los procedimientos disciplinarios que se adelanten contra el empleado, e interrumpe y borra los términos legales corridos para interponer recursos. Reincorporado al servicio se reanudarán los procedimientos y comenzarán a carrera los términos.

Terminada la prestación del servicio militar o la convocatoria el empleado tendrá treinta (30) días para reincorporarse a sus funciones, contadas a partir del día de la baja. Vencido este término si no presentare a reasumir sus funciones a si manifestare su voluntad de no reasumirlas, será retirado del servicio.

**ARTICULO 139. VACACIONES.** Los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones para cada año de servicio, que serán concedidas por el señor Gerente o a quien este delegue, inmediatamente los cumpla, y/ o según programación institucional.

El año de servicios empezara a contarse desde el día en que el empleado tome posesión del cargo para el cual fue nombrado.

**ARTICULO 140. APLAZAMIENTO DE VACACIONES.** Cuando existiendo resolución que reconoce vacaciones, el funcionario no los ha empezado a disfrutar, el nominador o quien este delegue podrá a solicitud del jefe inmediato del funcionario, aplazar el disfrute de las

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

vacaciones por estrictas necesidades del servicio, dejando constancia de ello en la hoja de vida del servidor.

La solicitud deberá ser por escrito mencionando las razones concretas en los cuales se fundamenta dicha solicitud y mínima con tres (3) días hábiles de antelación al inicio del disfrute.

**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.

**ARTICULO 141. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.** El goce de las vacaciones se interrumpirá al configurarse alguna de estas causales:

1. Por necesidad del servicio
2. Por incapacidad ocasionada por enfermedad, accidente de trabajo, siempre que acredite el respectivo certificado médico.
3. Por incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior.
4. Por otorgamiento de una comisión.
5. Por llamamiento a filas o servicio militar

**PARÁGRAFO.** La interrupción de las vacaciones, se da cuando por lo menos se ha disfrutado de un (1) día hábil de vacaciones, y se realiza por solicitud escrita del jefe inmediato teniendo en cuenta las causales antes mencionadas y mínima con tres (3) días de anticipación a la fecha en la cual se solicita el reintegro del funcionario.

Los funcionarios que tengan vacaciones interrumpidas deben reanudar su disfrute dentro de la misma vigencia fiscal o a más tardar dentro de la vigencia siguiente.

El pago del tiempo faltante se reajustará con base en el salario que perciba al momento de reanudarlas.

**ARTICULO 142. ACUMULACIÓN.** 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 disfrutarlos o a percibir la compensación correspondiente prescribe en tres (3) años.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Los funcionarios que tengan dos (2) o más periodos de vacaciones cumplidos y pendientes por disfrutar, deben programar por lo menos un (1) periodo de los pendientes. En caso de no recibir comunicación al respecto, la unidad de Talento Humano o quien haga sus veces concederá de oficio un (1) periodo a disfrutar.

**ARTICULO 143. COMPENSACIÓN.** 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.
2. Cuando el jefe del organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en la prestación del servicio, evento en el cual solo podrá autorizar lo correspondiente a un año.

En esos casos de la liquidación el pago se efectuará con base en el último salario devengado por el servidor público y este reconocimiento no implica continuidad en el servicio.

**ARTICULO 144. SUSPENSIÓN. SUSPENSIÓN EN EJERCICIO DEL CARGO.** La suspensión provisional implica la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto en la ESE y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la ESE Hospital Especializado Granja Integral seguirá cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

**CAPITULO XI  
MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

**ARTICULO 145. MOVIMIENTOS DE PERSONAL.** A los empleados del Hospital Especializado Granja Integral ESE, que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo.

☞ *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

3. Reubicación
4. Ascenso.

**ARTICULO 146. TRASLADO O PERMUTA.** En la ESE Hospital Especializado Granja Integral, hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración de la ESE hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente reglamento.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017 o las disposiciones que lo modifique o sustituya.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

**ARTICULO 147. REGLAS GENERALES DEL TRASLADO.** El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

**ARTICULO 148. DERECHOS DEL EMPLEADO TRASLADADO.** El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

grado de consanguinidad (Padres e Hijos), así como también los gastos de transporte de sus muebles.

**ARTICULO 149. REUBICACIÓN.** EL Hospital Especializado Granja Integral de Lérica podrá cambiar la ubicación de un empleo, en otra dependencia que se requiera por necesidades del servicio dentro de la planta global de empleos, con fundamento a la naturaleza de las funciones del empleo, mediante acto administrativo u oficio, emitido por el Gerente de la ESE o a quien este delegue, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

**ARTICULO 150. ENCARGO.** Los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral, 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, en los términos señalados en este reglamento.

**ARTICULO 151. ASCENSO.** En el Hospital Especializado Granja Integral ESE, el ascenso de sus empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas legales vigentes de carrera.

CAPITULO XIII  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**ARTICULO 152. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Para la ESE Hospital Especializado Granja Integral, es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

La Evaluación del Desempeño Laboral se realizará conforme a las normas y procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 153. PERMANENCIA EN EL SERVICIO.** Son principios que orientan la permanencia en el servicio, en la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida.

**Merito.** Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;

**Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;

**Evaluación.** La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente;

**Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

**ARTICULO 154. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** En la ESE Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérida Tolima se implementará el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, la cual contiene metodologías, procedimientos e instrumentos para la aplicación de las normas sobre evaluación del Desempeño Laboral

**ARTICULO 155. SUJETOS DE EVALUACIÓN.** A los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérida Tolima a los que se les aplica la Evaluación del Desempeño Laboral son:

1. los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en la ESE Hospital Especializado Granja Integral que se rige por la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones que la reglamente, modifique, adicione o sustituya.
2. los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Publica.
3. los empleados que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación será remitida a la entidad de origen.

**ARTICULO 156. CARACTERÍSTICAS.** Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y
2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciadas dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

**ARTICULO 157. REQUISITOS.** El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa de la ESE Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérída Tolima deberán ser evaluados y calificados con base en los parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus apartes al cumplimiento de las metas institucionales, a partir del plan anual de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realice la oficina de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

**ARTICULO 158. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.** Los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados de la ESE Hospital Especializado Granja Integral del Municipio de Lérída Tolima se diseñarán en función de las metas institucionales y deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

**ARTICULO 159. OBLIGACIÓN DE EVALUAR.** En la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérída, los jefes inmediatos son los responsables de realizar la evaluación de desempeño laboral del personal que tienen a cargo. Si dicho jefe ocupa un cargo de carrera administrativa, en periodo de prueba o un servidor público provisional, se conformará una Comisión Evaluadora integrada por servidor de libre nombramiento y remoción.

En el anterior caso, cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado la responsabilidad de la notificación de la calificación, así como de resolver los recursos que sobre esta se interpongan, es de competencia del jefe inmediato del evaluado.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

El proceso de evaluación, que comprende desde hasta la concertación de los compromisos hasta la calificación, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El incumplimiento del deber de evaluar constituye falta grave conforme a las normas de empleo público y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

El Jefe de Control interno tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias de la ESE, antes del 31 de enero de cada año, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.

**ARTICULO 160. RESPONSABILIDAD.** Cuando el empleado responsable de evaluar se retire del servicio sin efectuar las evaluaciones que le correspondan, estas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el jefe de la entidad. Lo cual no impide que se adelante el proceso disciplinario en contra de quien no realice la respectiva calificación por el incumplimiento de los deberes establecidos en las normas de empleo público.

Quienes estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente Esta evaluación será remitida a la entidad de origen.

**ARTICULO 161. EVALUACIONES.** Los empleados inscritos en carrera administrativa y los de Libre Nombramiento y Remoción deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

**159.1 Evaluación Ordinaria o Anual.** Es la que se produce por el período comprendido entre el 1 de febrero y 31 de enero del año siguiente, contiene dos evaluaciones parciales semestrales y algunas veces parciales eventuales si se presentan circunstancias especiales.

- **Evaluaciones Parciales Semestrales:** Son las realizadas una por el periodo comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de julio y otra por el periodo comprendido entre el 1° de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

La evaluación definitiva para el periodo anual u ordinario se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del periodo de evaluación del desempeño laboral, previa consolidación de las evaluaciones parciales semestrales.

- **Calificación Parcial:** Es la que se produce por alguna de las siguientes circunstancias:
  - a. Por cambio de evaluador.
  - b. Por interrupción del periodo de prueba. Cuando por justa causa deba interrumpirse el periodo de prueba por un término igual o superior a veinte (20) días continuos.
  - c. Cuando el empleado deba se pararse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el termino de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
  - d. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.

**Evaluación extraordinaria.** Es aquella que se realiza cuando se tiene información soportada de un presunto desempeño deficiente con respecto al cumplimiento de los compromisos por parte del evaluado, después de tres (3) meses de la última evaluación definitiva.

**Evaluación en periodo de prueba.** Es aquella que se realiza durante el tiempo en el cual el empleado demostrara su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

**ARTICULO 162. RECURSOS.** Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA, o las disposiciones que lo modifiquen. aclaren o sustituyan.

**ARTICULO 163. USOS Y CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

**Evaluación en el nivel sobresaliente.** La calificación obtenida en este nivel permite:

*MP “Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





**ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

1. Adquirir los derechos de carrera administrativa cuando se trate de la Evaluación en Periodo de Prueba.
2. Ascender en la carrera administrativa como resultado de la Evaluación en Periodo de Prueba, cuando el empleado ostente derechos de carrera.
3. Acceder a encargos en la ESE cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y siempre y cuando, que al existir una vacante temporal o definitiva de un empleo de carrera la Administración decida proveerla.
4. Acceder a comisiones para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo Fijo, bajo las condiciones contempladas en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.
5. Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos que adopte la ESE.

**Usos de la evaluación en el nivel destacado.** La calificación obtenida en este nivel permite:

1. Adquirir los derechos de carrera administrativa cuando se trate de la Evaluación en Periodo de Prueba.
2. Ascender en la carrera administrativa como resultado de la Evaluación en Periodo de Prueba, cuando el empleado ostente derechos de carrera.
3. Acceder a reconocimientos no pecuniarios definidos por la ESE.
4. Acceder a encargo, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en el evento que no exista en la planta de personal servidor con derecho preferencial a ser encargado. En este caso el encargo no es un derecho preferencial sino una forma de provisión de empleos de carrera.

**Usos de la evaluación en el nivel satisfactorio.** La calificación obtenida en este nivel permite:

1. Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
2. Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
3. Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.

***“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”***







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**Consecuencias de la evaluación en el nivel no satisfactorio.** La Evaluación Definitiva y en firme en el Nivel No Satisfactorio trae como consecuencias:

1. Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
2. Retiro del servicio.
3. Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
4. En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

**ARTICULO 164. OBLIGACIÓN DE LA UNIDAD DEL TALENTO HUMANO O QUIEN HAGA SUS VECES.** Corresponde al coordinador de la unidad del talento humano o a quien haga sus veces, velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios. Para tal efecto deberá:

1. Proponer al Gerente de la ESE el sistema específico de evaluación del desempeño para su posterior aprobación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
2. Capacitar a los evaluados y evaluadores sobre las normas y procedimientos que estableció la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.
3. Suministrar oportunamente los apoyos necesarios para proceder a las evaluaciones.
4. Presentar al Gerente de la ESE los informes sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios.
5. Realizar estudios tendientes a comprobar las bondades del sistema de evaluación aplicado y propender por su mejoramiento.
6. Verificar que si se realicen los respectivos planes de mejoramiento por parte de los funcionarios evaluadores y evaluados para el mejoramiento de los procesos.

**CAPITULO XII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTICULO 165. FALTA DISCIPLINARIA.** Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

conductas o comportamientos previstos en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 o la norma que la aclare, modifique o sustituya.

**ARTÍCULO 166. DERECHOS.** Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de lado servidor público.

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones Humanas.
8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

**ARTICULO 167. PROHIBICIONES.** A todo servidor público de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima. Le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso. Las leyes, los decretos, las ordenanzas. los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.
2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
3. Solicitar, directa o indirectamente dadas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*








**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

4. Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores a recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno
5. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.
6. Ejecutar actos de violencia contras superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos a injuriarlos a calumniarlos.
7. Omitir, negar, retardar o entrabar el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
8. Omitir, retardar a no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlos a enviarlos a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.
9. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero a compañera permanente.
10. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación.
11. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación a permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones a ascensos o para justificar una situación administrativa.
12. Ocasionar daño o dar lugar a la perdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
13. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público a recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en los que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.
14. Ordenar el pago a percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, a efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos
15. Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal a para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
16. Nombrar a elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales a reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E**  
**LERIDA – TOLIMA**  
**NIT. 800116719-8**

**ACUERDO NÚMERO 022**  
**25 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

17. Reproducir actos administrativos suspendidos a anulados por la jurisdicción contencioso- administrativa, o proceder contra resolución o providencia ejecutoriadas del superior.
18. Permitir, tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de profesiones reguladas por la ley.
19. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
20. Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de dos (2) años después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual prestó sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismos al que se haya estado vinculado.
21. Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o las personas que intervienen en los mismos.
22. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinario en razón o con ocasión del cargo a funciones, u obstaculizar su ejecución.
23. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.
24. Distinguir, excluir, restringir a preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en los esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1 °, Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).
25. Ejercer la docencia, dentro de la jornada laboral, por un número de horas superior al legalmente permitido.
26. Manifestar indebidamente en acto público o por los medios de comunicación, opiniones o criterios dirigidos a influir para que la decisión contenida en sentencias judiciales, fallos disciplinarios, administrativos o fiscales sean favorables a los intereses de la entidad a la cual se encuentra vinculado, en su propio beneficio o de un tercero.
27. Prescindir del reparto cuando sea obligatorio hacerlo, o efectuarlo en forma irregular.
28. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.
29. Propiciar, organizar o participar en huelgas, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo, cuando se trate de servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

***“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”***

SISTEMA GESTIÓN DE LA  
CALIDAD  
Código: FOR-DE-008  
Versión: 02  
Fecha aprobación: 16/09/2015



Km 1 Vía Iguacitos Lérida, Tolima  
Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299  
Correo: [ventanillaunica@hegranjalerida.org](mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org)  
[www.hegranjalerida.org](http://www.hegranjalerida.org)

**Página 66 de 85**





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

30. Adquirir, por si o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión a influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.
31. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no esté facultado para hacerlo.
32. Las demás prohibiciones consagradas en la ley.

**ARTICULO 168. TITULARIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.** En la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida la autoridad competente para el trámite y decisión en primera instancia en juzgamiento de los procesos disciplinarios es la oficina de control interno disciplinario, y los funcionarios con potestad disciplinaria que se designe la entidad, el Gerente actúa como segunda instancia.

La autoridad competente para el trámite y decisión en primera instancia en instrucción de los procesos disciplinarios corresponde a las oficinas de control interno disciplinario y los funcionarios con potestad disciplinaria que se designe para ello el trámite y decisión en primera instancia de los procesos disciplinarios, el Gerente actúa como segunda instancia.

El proceso se adelantará conforme a los procedimientos y exigencias establecidas en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 o la norma que la aclare, modifique o sustituya.

**CAPITULO XIV  
ACOSO LABORAL**

**ARTICULO 169. ACOSO LABORAL.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo a un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo

☞ *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015		Km 1 Vía Iguacitos Lérida, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: <a href="mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org">ventanillaunica@hegranjalerida.org</a> <a href="http://www.hegranjalerida.org">www.hegranjalerida.org</a>	Página 67 de 85
--	---	--	-----------------



ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTICULO 170. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY.** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales.
2. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
3. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
4. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
5. Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia publica;

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*








ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

6. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
7. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
8. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

**ARTICULO 171. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas.

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política al estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona,
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo a de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, a en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores a empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio a el sometimiento a una situación de aislamiento social.
15. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorara, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTICULO 172. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen los Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional,
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas a mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución:

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*








ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública,
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
11. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTICULO 173. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a los Empresas Prestadoras de Salud y los Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales. alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine, si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

**ARTICULO 174. PROCEDIMIENTO.** Se adelantará el procedimiento que para el caso señale la Ley vigente.

**ARTICULO 175. COMITÉ DE CONVIVENCIA.** En la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima el comité de convivencia conocerá el trámite de las denuncias de acoso laboral que presenten los empleados en contra de los funcionarios mismos de la entidad. El proceso se adelantará conforme a los procedimientos y exigencias establecidas por la Ley que regula el acoso laboral.

Son funciones entre otras del comité, la recepción de la queja garantizando confidencialidad, evaluación del caso y gestionar la conciliación de la situación entre las partes, fijando compromisos de mejora, sin represarías. El comité No sanciona, solo concilia

**CAPITULO XV  
CAPACITACIÓN**

**ARTICULO 176. DEFINICIÓN.** Por capacitación se entiende el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación formal como a la no formal, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de fin conocimientos, el desarrollo de competencias, esto es de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tiene su objetivo específico desarrollar una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**ARTICULO 177. COMPROMISO.** El Hospital Especializado Granja Integral de Lérica fijara políticas, formulara planes y programas de capacitación, tendientes a mejorar continuamente y a promover el desarrollo del talento humano. Con tal propósito velara porque dentro del Plan Anual de Capacitación, se incluyan necesidades que presenten las mismas dependencias, teniendo en cuenta las normas establecidas y los resultados de la evaluación del desempeño, así como también los resultados de la evaluación de competencias y los informes de los órganos de control interno y externos

**ARTICULO 178. ÁREAS DE CAPACITACIÓN.** Los planes y programas de capacitación en el Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima cubrirán las siguientes áreas:

**Capacitación Corporativa:** Es aquellas que se orienta al conocimiento de los objetivos sectoriales e institucionales y a la formación administrativa, buscando desarrollar el talento humano en esta cultura.

**Capacitación Específica:** Es directamente relacionada con las funciones y actividades de un área específica dentro de la entidad, y se refiere a aquellos conocimientos técnicos, tecnológicos y científicos requeridos para su gestión y desarrollo.


**ARTICULO 179. OBJETIVOS.** La capacitación y formación de los empleados públicos de la ESE está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación De los servicios.

Los programas de capacitación cubrirán los siguientes aspectos:

**Inducción:** Se le brindara información al empleado sobre las funciones generales del empleo y las específicas en la entidad. Procura que la información que reciba facilite su integración al grupo y la actividad que va a desarrollar en el puesto de trabajo.

**Reinducción:** Actualiza el empleado en las políticas, planes y programas de la entidad y a la vez renueva el compromiso institucional

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD Código: FOR-DE-008 Versión: 02 Fecha aprobación: 16/09/2015	 Km 1 Vía Iguacitos Lérica, Tolima Teléfonos: 3227686636- 3175179886 – 3133971767 - 3105770299 Correo: <a href="mailto:ventanillaunica@hegranjalerida.org">ventanillaunica@hegranjalerida.org</a> <a href="http://www.hegranjalerida.org">www.hegranjalerida.org</a>	Página 73 de 85
--	---	-----------------



ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**Actualización:** Orientada a obtener nuevos conocimientos relacionados con el oficio que desempeña y el objetivo institucional.

**Adiestramiento:** Complementa los conocimientos y desarrolla las destrezas del empleado, con el fin de que adquiera las habilidades necesarias para adaptarse a nuevas situaciones técnicas, administrativas y sociales.

**Aprendizaje:** Enseña los distintos oficios que se desempeñen en la entidad.

**ARTICULO 180. PROCEDIMIENTO.** Los programas generales de capacitación, que se incluyan en el Plan Anual de Capacitación de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima, deberán ser aprobados previamente por el Comité de Capacitación y Bienestar social, el cual se encargara de su ejecución conjuntamente con la Oficina de Administración del Talento humano.

El Hospital Especializado Granja Integral de Lérica dará a conocer a todo su personal, el Plan Anual de Capacitación, mediante la difusión de un documento en el que además se expresen los criterios, procedimientos y condiciones de selección, así como las obligaciones para la entidad y los aspirantes. Igualmente, diseñaran los formularios de inscripción que se requieran para que el interesado pueda acceder a los programas.

El Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima podrá celebrar los convenios y contratos que requiera para estos fines, con universidades públicas y privadas, con personas naturales o jurídicas estas últimas de reconocida solvencia académica. Podrá igualmente, procurase con aquellas la cooperación mutua de Servicios comunes en las áreas en que ambas partes tengan un interés manifiesto.

Los requisitos y el procedimiento que se debe surtir para ser beneficiario de los programas de capacitación, se encuentran regulados por acto administrativo expedido por la ESE en el cual igualmente se regulan el funcionamiento del Comité.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







## CAPITULO XVI BIENESTAR SOCIAL

**ARTICULO 181. FINALIDAD.** Los programas de bienestar social se orientan a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

**ARTICULO 182. PROGRAMAS.** Los programas dirigidos a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y de su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, son los siguientes:


**Salud:** Comprende programas de asesoría para la promoción y prevención integral de la salud física y mental de los empleados y sus familias, entre otros: vacunación, tamizaje, riesgo cardiovascular, agudeza visual y todo lo que implique PYP, igual aquellas que en convenios con los ARL, EPS y IPS o entes privados o públicos y demás organismos de salud puedan adelantarse.

**Vivienda:** incluye los programas de vivienda y los programas de subsidios de vivienda e interés social que ofrezca el ESE a este en asocio con las cajas de compensación familiar, entidades públicas o privadas, fondo nacional del ahorro, fondos de cesantías u otras entidades que favorezcan a través de programas especiales los empleados públicos y su grupo familiar. Facilitando además los trámites. La información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los funcionarios.

**Recreación y Deporte:** Comprende todos los programas de esparcimiento que brinde por medios propios o contratados la ESE a través de diferentes organismos. Además de los programas que ofrece la caja de compensación familiar en deporte y recreación para el empleado y su grupo familiar.

Se promoverán la conformación de equipos deportivos en diferentes disciplinas, que representan a la entidad, para lo cual la ESE aportara los implementos necesarios para su adecuada participación y representación, siempre y cuando exista el rubro presupuestal para ello.

Igualmente, el Hospital Especializado Granja Integral de Lérida ofrecerá programas recreativos de cine, teatro, campamento, encuentros recreacionales, utilización de tiempo libre, actividades lúdicas, artísticas, manuales, así como se resaltará días especiales como el

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

día del niño, la secretaria, conductor, mujer, del empleado público, de las diferentes profesiones o de la familia.

**Cultura:** Desarrollo de cursos y talleres que brinda el Hospital Especializado Granja Integral de Lérida Tolima, orientados a la formación en habilidades y destrezas artísticas de los empleados y miembros de su familia, como: danzas modernas, iniciación musical, artes plásticas, pintura, guitarra, teatro, piano, artesanías, entre otros.

Se incluye además la realización de actos y programas que favorezcan la integración, el reconocimiento del servicio, el desarrollo social y el reconocimiento de fechas conmemorativas institucionales.

**Educación:** El programa de capacitación en educación formal, tanto para los empleados inscritos en carrera administrativa, como de libre nombramiento y remoción, se realizará conforme a los lineamientos establecidos en los artículos anteriores.

**Área de Calidad de Vida Laboral:** Estos programas se centran en la atención de problemas y condiciones de calidad de vida laboral de los empleados de tal manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, entre otros podrán estar:

- Salud ocupacional
- Asesoría psicológica
- Actividades sobre clima laboral que favorezcan el ambiente de trabajo
- Programa escuela de padres
- Programas para pre jubilados
- Institucionalización y conmemoración del día del servidor público.

La ejecución de estas actividades y programas se realizará siempre y cuando exista el rubro presupuestal para ello.

**ARTICULO 183. REQUISITOS.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**ARTICULO 184. BENEFICIARIOS.** Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social, todos los empleados públicos de la ESE y sus familias.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Conforme al Decreto 1227 de 2005, se entiende por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**ARTICULO 185. EDUCACIÓN FORMAL.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

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

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**ARTICULO 186. PROHIBICIÓN.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y los Administradoras de Riesgos Profesionales.

No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**CAPITULO XVII**  
**ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

**ARTICULO 187. FINALIDAD.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**ARTICULO 188. OBLIGACIÓN.** El Gerente adoptara anualmente el Plan de Estímulos e Incentivos Institucionales y señalara en él, los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Igualmente, dentro del programa de bienestar se podrán implementar actividades que generen incentivos y estímulos a todos los empleados del Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima, a fin de garantizar una mejor prestación del servicio.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**PARÁGRAFO.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**ARTICULO 189. OTORGAMIENTO.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Publica, se efectuará teniendo como insumo los acuerdos de gestión y los demás criterios que para el caso fije el Gerente. Para los demás empleados se establecerán criterios objetivos, transparentes y de mérito para su escogencia.

**ARTICULO 190. PROCEDIMIENTO.** El Gerente en el Plan Anual de Estímulos e Incentivos, establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

empates, con sujeción a lo señalado en el decreto 1227 de 2005 y demás disposiciones que la reglamente, modifique, adicione o sustituyan.

**ARTICULO 191. REQUISITOS.** Los empleados de carrera administrativa deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Lo anterior igualmente aplica para los de Libre Nombramiento y Remoción en lo que les sea aplicable.


**ARTICULO 192. EQUIPOS DE TRABAJO.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, el Hospital Especializado Granja Integral de Lérída podrá elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a los diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**ARTICULO 193. REQUISITOS.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**ARTICULO 194. REGLAS.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínima las siguientes reglas generales:

 *“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El Gerente, de acuerdo con lo establecido en el Plan institucional de incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les podrá asignar los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

**ARTICULO 195. PLAZO.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

La mecánica de elección y puntuación de escogencia del mejor equipo de trabajo será diseñada por el Comité creado para el efecto.

**ARTICULO 196. RESPONSABILIDAD.** Con la orientación del Gerente será responsabilidad de la oficina de Administración del Talento Humano, la formulación, ejecución y evaluación de los planes y/o programas de bienestar, estímulos e incentivos, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

**CAPITULO XVIII**  
**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS**  
**SOLIDOS HOSPITALARIOS**

**ARTICULO 197.** Corresponde a la oficina de Administración del Talento Humano 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

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo y la normatividad que rige la materia.

**ARTICULO 198.** Con respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo, los servidores públicos que laboran en la Empresa Social del Estado Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima, tienen las siguientes obligaciones.

- Observar las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo.
- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y los usuarios de la entidad.
- Informar toda condición peligrosa y prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar factores de riesgo.
- Tomar parte activa en el Comité Paritario de Salud Ocupacional y en las comisiones y programas de inspección que se le asignen.
- 

**CAPITULO XIX  
RETIRO DEL SERVICIO**

**ARTICULO 199. CAUSALES DE RETIRO.** El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos en el Hospital Especializado Granja Integral de Lérica, se produce en los siguientes casos:

1. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
3. Por renuncia regularmente aceptada;
4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
5. Por invalidez absoluta;
6. Por edad de retiro forzoso;
7. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
8. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
9. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y demás disposiciones que la reglamente, modifique, adicione o sustituyan;
10. Por orden o decisión judicial;

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

11. Por supresión del empleo;
12. Por muerte;
13. Por los demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**ARTICULO 200. PROCEDIMIENTO.** La ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica dará cabal cumplimiento a los tramites que señalen las normas laborales y de empleo público, para el proceso de desvinculación que se deben realizar frente a cada una de las causales de desvinculación establecidas en el artículo anterior.

**ARTICULO 201. PAZ Y SALVO.** Para el trámite de Paz y Salvo que entrega la ESE Hospital Especializado Granja Integral de Lérica a quien ha sido desvinculado del cargo, el interesado debe entregar la siguiente documentación:

1. Diligenciar el formato de Declaración de Bienes y Rentas del Departamento
2. Administrativo de la Función Pública.
3. Si tenía personal inscrito en carrera administrativa a cargo, la respectiva calificación del desempeño laboral.
4. Si es un cargo del nivel directivo, el respectivo informe de gestión, conforme a los procedimientos establecidos por normas de carácter nacional e internas
5. El formato de paz y salvo de desvinculación diligenciado que se encuentra adoptado en la entidad.

Dicho paz y salvo, es un documento indispensable para que se pueda iniciar el trámite del pago de la liquidación adeudada por los servicios prestados.

Para el efecto, la oficina de Control interno será la encargada de verificar que dichos Compromisos sean cumplidos por el ex empleado de la ESE.

**CAPITULO XX  
COMISIÓN DE PERSONAL**

**ARTICULO 202. COMISIÓN DE PERSONAL.** La Comisión de Personal del Hospital Especializado Granja Integral de Lérica Tolima, es un órgano de creación legal encargado de vigilar, controlar y decidir sobre aspectos relacionados con el sistema de mérito en el empleo público.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*








**ARTICULO 203. FINALIDAD.** La Comisión de Personal cumplirá las siguientes funciones:

1. 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;
2. Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;
3. Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieran 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;
4. 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;
5. 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;
6. 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;
7. Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley,
8. Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el plan de Estímulos y en su seguimiento;
9. Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;
10. Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.
11. La Comisión de Personal informara 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. Trimestralmente enviara a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir

 ***“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”***





ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

el conocimiento de los asuntos a enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.

**ARTICULO 204. CONFORMACIÓN.** La Comisión de Personal del Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérida Tolima es un cuerpo colegiado de carácter bipartito, conformada por dos (2) representantes de la ESE designados por el Gerente y dos (2) miembros principales representantes de los empleados de carrera administrativa elegidos por votación directa de estos.

En caso de empate, se repetirá nuevamente la votación y, si este persiste, se dirimirá por el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces de la ESE.

**CAPITULO XXI**  
**RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU**  
**TRAMITACIÓN**

**ARTICULO 205. RECLAMOS.** Los reclamos de los servidores públicos se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente o quien este delegue y se resolverán las investigaciones a través del control interno disciplinario o quien haga sus veces.

**CAPITULO XXII**  
**DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 206. PUBLICACIONES.** Comuníquese el contenido del presente Acto administrativo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) lugares de trabajo distintos y este reglamento reposaran en la oficina de Gerencia y la de administración del talento humano, igualmente se publicará en la página WEB del Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérida Tolima.

la oficina de administración del talento humano, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la expedición del presente acto administrativo realizara su socialización y las respectivas jornadas de capacitación a los servidores públicos de la Hospital Especializado Granja Integral ESE de Lérida Tolima.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*







ACUERDO NÚMERO 022  
25 DE SEPTIEMBRE DE 2025

**ARTICULO 207. NORMAS DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN.** Lo no estipulado en el presente reglamento se regirá por lo establecido en normas que regulan la administración de personal y la Ley.

**ARTICULO 208. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** El presente acuerdo rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Lérída Tolima a los veinticinco (25) días del mes de Septiembre de 2025.

**NIDIA YURANY PRIETO ARANGO**  
Delegada Gobernadora del Tolima  
Presidente Junta Directiva

**SANDRA LILIANA ROJAS CAMARGO**  
Secretaria Junta Directiva

Proyectó: María Camila Mosquera /Abogado Contratista

Revisó y Validó: Amira Esneda Liévano Ramírez – Profesional Universitario Talento Humano

**“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”**



