



ACTA ÚNICA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PERTENECIENTES AL SINDICATO ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA (ANTHOC)

ASISTENTES:

- **ERNETH POLANIA TAMAYO**, negociador ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON.
- **LUIS FERNANDO CASTRO MAJE**, negociador ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON.
- **NANCY JANETHE QUIROZ**, negociadora SINDICATO ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA (ANTHOC)
- **MILLER ARMANDO QUIROGA**, negociador SINDICATO ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA (ANTHOC).

1. NORMATIVIDAD

1.1 Decreto 160 del 2014¹ "procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos".

Reglas:

- Respeto por la competencia constitucional y legal
- Respeto por el presupuesto público y provisión presupuestal en la ley.
- Un solo acuerdo colectivo por entidad.

En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Artículo 11°. Términos y etapas de la negociación. La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:

1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año.
2. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=57218#17>



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

3. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.

4. La negociación se desarrollará durante un periodo inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles.

5. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o éste solo *fuere* parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre.

6. Cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador.

7. El mediador, dentro (sic) los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.

8. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo.

9. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas.

10. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas.

Artículo 12°. Actas. Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

1. El acta de instalación e iniciación de la negociación, en la que conste: Las partes, los nombres de las respectivas comisiones negociadoras y sus asesores, la fecha de inicio y de terminación de la etapa de arreglo directo, el sitio, los días en que se adelantará la negociación, y el horario de Negociación.- ---- secretaria técnica².

2. El acta o actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.

² **Concepto 53211 del DAFP.** Pese a que la norma no hace referencia en quien deba recaer la responsabilidad de suscribir las mencionadas actas, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera procedente que la entidad y las respectivas organizaciones sindicales determinen el empleado o empleados que prestarán el apoyo de las funciones de secretaria técnica durante el desarrollo de la negociación del pliego de solicitudes.



3. El acta de finalización de la primera etapa, sin prórroga o con prórroga, en la que se deben precisar los puntos del pliego sindical en los que hubo acuerdo y en los que no hay acuerdo, con una exposición sintética y precisa de los fundamentos de cada una de las partes;
4. Las actas en las que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo.
5. El acta o actas de la audiencia o audiencias de mediación.

LAS PARTES ACUERDAN:

CAPITULO PRIMERO

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES E IDENTIFICACIONES DE LAS PARTES

El presente pliego de peticiones se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana, en sus Artículos 1, 2, 13, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 98, 135 de 1971, 151 de 1978 y 154 de 1981, aprobados y ratificados por el Estado y Gobiernos de Colombia mediante las Leyes 411/97 y 524/99; relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho y al Decreto 1092 de 2012 y en la condición de Estado Social de Derecho que tiene nuestro país y se suscriba como consecuencia de lo establecido en los Decretos-Ley 1042 y 1045 de 1978, la Ley 10 de 1990 artículo 30, y el artículo 17 del Decreto 1399 de 1990. Así como recientemente la sentencia C-402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular Externa N° 11 y 12 del 9 de noviembre de 2017; Circular 100-; 008-2013 y Circular Externa Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014, Decreto Ley 1499 de 2017, Leyes 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019.

OBSERVACIONES:

- El convenio 135 de 1971: convenio actualizado y no ratificado por Colombia.
- Decreto 1092 del 2012 fue derogado por el decreto 1060 del 2014.
- Decreto ley 1042 de 1978- derogado en su mayoría. La norma vigente es decreto 770 del 2005.

Que la salud es un servicio público, fundamental y constitucional a cargo del Estado, que por lo anterior se debe proteger a las personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, en el cual se señalan el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de la población y la solución de las necesidades insatisfechas de salud, como finalidades del Estado Social de Derecho.

Que la salud debe ser eficiente, universal y solidaria, y que para su prestación debe contar con entidades fortalecidas en lo económico y en lo laboral, sin importar su nivel de lucro, y que por tal motivo el talento humano será reconocido y estimulado en cada una de las instituciones que conforman la red pública hospitalaria.

ARTICULO 1º. RECONOCIMIENTO: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) continuará reconociendo a la Organización Sindical ANTHOC SECCIONAL HUILA o como en el futuro se llamaren, como



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

representantes de empleados públicos afiliados a esta Organización Sindical, tanto en materia colectiva como individual.

OBSERVACIÓN: Las partes acuerdan que corresponde a la personalidad y personería jurídica del sindicato. Nos acogemos a lo que las autoridades competentes acojan, aprueben o resuelvan al respecto.

ARTICULO 2°. PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN: Son partes del presente Acuerdo Laboral por un lado en representación de los empleados públicos afiliados a la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia –ANTHOC SECCIONAL HUILA - a quienes se encuentren afiliados a Nuestra Organización Sindical, y quienes con posterioridad se vinculen a ella, siendo obligación de la administración producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado y en toda caso para acceder a los beneficios consagrados en el presente acuerdo, se exigirá un mínimo de tres meses de afiliación a la organización.

PARAGRAFO PRIMERO: Para el desarrollo de esta negociación la Gerente de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) elegirá y designará a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio, en número de dos (2) negociadores y Un (1) asesor si es el caso.

OBSERVACIÓN: Conforme a la notificación efectuada y como se está adelantando la negociación.

Para el desarrollo de esta negociación la Organización Sindical ANTHOC Seccional Huila designarán a dos (2) negociadores y un asesor.

PARAGRAFO SEGUNDO: Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores aplicando el principio de la razonable proporcionalidad según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.

ARTÍCULO 3°. PERMISO SINDICAL:

- A) **PARA LA NEGOCIACION DEL ACUERDO LABORAL:** Los negociadores y asesor por parte de ANTHOC SECCIONAL HUILA dispondrá de permiso sindical, de conformidad con la Ley 584 del 2000, el artículo 2°, del Decreto 2813 de 2000 y del Decreto 160 de 2014, durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego.
- B) La ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) dará permiso remunerado a (02) dos Empleados Públicos delegados por cada Organización Sindical, para asistir a (01) una Asamblea Nacional Ordinaria y Extraordinaria, (01) una Asamblea Departamental Ordinaria y Extraordinaria, (04) eventos regionales al año; pasajes terrestres de Ida y regreso con el respectivo viatico, donde se traten temas inherentes a la problemática en Salud, para cada organización Sindical. La "ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON" apropiará los recursos necesarios para poder cumplir con lo estipulado en el presente literal.

OBSERVACIÓN: Las partes acuerdan permisos remunerados, correspondientes a (02) dos Empleados Públicos delegados por cada Organización Sindical para asistir a:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

01) una Asamblea Nacional Ordinaria y Extraordinaria, (01) una Asamblea Departamental Ordinaria y Extraordinaria, (04) eventos regionales al año.

Se accede al pago de pasajes y viatico a solo un miembro del sindicato.

Corresponde y es de la esfera exclusiva los actos dispositivos de afiliación de los funcionarios y o trabajadores oficiales de la ESE, así como la notificación respectiva. En tanto, la Administración no producirá actos administrativos aprobando o improbando la condición de afiliados o sindicalizados.

El tiempo de vinculación se propone se extienda a seis (6) meses como periodo para acceder a los beneficios convencionales.

Concepto 125681 de 2017 DAFP³

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si se considera procedente el otorgar viáticos y gastos de viaje a los representantes de la organización sindical en el caso que deban desplazarse a otra ciudad en cumplimiento de su actividad sindical, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

De acuerdo con las normas y la jurisprudencia que se ha dejado indicada, los viáticos y gastos de viaje de los empleados públicos están instituidos para sufragar los gastos de quienes se encuentren en comisión de servicios, es decir, que se encuentren prestando sus servicios en un lugar diferente a su sede habitual de trabajo, más no para cumplir actividades propias de la organización en virtud de un permiso sindical.

De conformidad con las normas y jurisprudencia citadas se tiene que la existencia de las cuotas sindicales es necesaria para proveer a las organizaciones sindicales de medios materiales representados en bienes y recursos económicos que les permitan cumplir con sus fines para la cual fueron creadas, de tal forma que les permitan ejercer su derecho a la libertad sindical.

- Frente a los permisos sindicales:

Naturalmente, esos permisos temporales o transitorios deben ajustarse al estricto cumplimiento de funciones o actividades sindicales, porque de lo contrario, se afectaría injustificadamente el servicio público; por ello, es lo deseable que en el propio acto administrativo que los concede se hagan constar específicamente aquellas, con el fin de evitar abusos y distorsiones que nada tengan que ver con la protección y amparo del derecho de asociación sindical⁴. (consejo de Estado en sentencia del 17 de febrero de 1994, expediente número 3840, C.P. Carlos Arturo Orjuela Góngora)

ARTICULO 4°. PERMISOS POR CALAMIDAD FAMILIAR Y DOMESTICA: La "ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H)" concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

ENFERMEDAD DE UN HIJO, PADRES O CONYUGE TRES (3) DIAS HABILES.

³ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82254>

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76963>



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

DAÑO O AFECTACION DE LA VIVIENDA CAUSADOS POR LA NATURALEZA (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) Por dos (2) días hábiles.

OBSERVACIÓN: Las partes acuerdan hasta tres (03) días calendario, debe obrar incapacidad del hijo.

Si son los padres, estos deberán vivir en el Municipio de Garzón o su área de influencia, hasta tres (03) días. Si se tiene que desplazar dos (2) días, si es por fuera del área de influencia.

Hechos de la naturaleza para el servidor publico.

Muerte, esta consagrado en la norma.

Las partes precisan que es hasta los tres (03) días, no necesariamente serán los tres (03) indicados en el acuerdo.

ARTICULO 5º. SUSTITUCIÓN PATRONAL. Cuando se produzca un cambio de patrono o de propiedad sobre la totalidad, instalaciones o servicios de las entidades, ya sea por mutación de domicilio, permuta, venta, cesión, traspaso, alteración de la administración, modificación de la entidad, escisión, transformación, fusión de esta, liquidación de cualquier causa, se efectuara el fenómeno de sustitución patronal y por tanto los empleados públicos continuaran al servicio de la entidad que asuma la competencia y funciones, sin solución de continuidad.

En todo caso el acuerdo laboral suscrito entre La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) y las Organización Sindical ANTHOC HUILA continuara vigentes.

ARTICULO 6º. FUERO SINDICAL. Gozan de fuero Sindical, todos los representantes sindicales que se encuentran reconocidos y en los términos del Art. 406 del CST.

OBSERVACIÓN: Las partes acuerdan expresar el alcance del fuero en los términos del ARTÍCULO 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical.

Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores



ARTICULO 7° REUNIONES ENTRE ANTHOC Y LA ENTIDAD. A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, Anthoc y la Empresa Social del Estado HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), se reunirá por lo menos una vez cada seis (6) meses en una Comisión denominada de Seguimiento y Evaluación; conformada por dos (2) miembros designados por Anthoc y dos miembros (2) designados por la entidad.

ALCANCE: Tener en cuenta: los miembros de la comisión de seguimiento y evaluación no tendrían un fuero especial, dado que aquel se encuentra establecido en el art. 406 del C.S.T.

CAPITULO SEGUNDO NORMAS GENERALES

ARTICULO 8°. PRINCIPIOS:

8.1 OBLIGATORIEDAD. Las disposiciones obtenidas en el Acuerdo Laboral quedaran incorporadas como régimen aplicable a los empleados públicos afiliados a la Organización Sindical, y quienes a futuro se vinculen, conforme al art. 2 del pliego o del acuerdo final.

8.2 FAVORABILIDAD. En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, los principios, declaraciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), la jurisprudencia Constitucional, en caso de duda sobre la aplicación de las fuentes formales del derecho y del Acuerdo Laboral, se aplicara la que resulte más favorable al empleado público, la primacía de la realidad sobre la formalidad y de la situación más favorable a los empleados que laboren y estén afiliados a ANTHOC HUILA, al servicio de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), a quienes se aplica el acuerdo laboral, aun cuando fueren normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos empleados.

7.3. DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS. Los derechos y garantías prestacionales constituyen derechos adquiridos y son irrenunciables.

Del mismo modo son irrenunciables los derechos consagrados en la Legislación preexistente, tales como los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968, 1950 de 1973, 1042 y 1045 de 1978, en las Leyes 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, 1562 de 2012, Sentencia de la Honorable Corte Constitucional C-402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular Externa N° 11 y 12 del 9 de noviembre de 2017; Circular 100-008-2013 y Circular Externa Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014, Decreto Ley 1499 de 2017 y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicione.

OBSERVACIÓN: Alcance:

- Decreto ley 1950 de 1973 : derogado por decreto 1083 del 2015
- Sentencia T-149 de 1995 Corte Constitucional:

El artículo 53 de la Carta Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales - entre ellos el salario-. El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales



se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.

Sentencia C-009 de 1994:

Es de observar, que la previsión del inciso final del art. 53, en cuanto establece que los convenios y acuerdos de trabajo no pueden menoscabar los derechos de los trabajadores, no puede interpretarse en términos absolutos, en el sentido, de que por ello se impida, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, garantizado por el art. 39 como instrumento para regular las relaciones laborales. Sostener lo contrario, sería hacer nugatoria la esencia y la finalidad de la negociación colectiva. El efecto útil que debe producir la norma del artículo 53, aunado a la conciliación entre los derechos adquiridos por los trabajadores con el derecho de negociación colectiva, permite colegir, que en una nueva convención colectiva puedan modificarse, sustituirse, e inclusive eliminarse derechos, que antes reconocía una convención, siempre que la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos anteriormente, o que sea imperiosa su revisión, debido a circunstancias excepcionales e imprevisibles.

CAPITULO TERCERO DERECHOS LABORALES

ARTICULO 9°. JORNADA LABORAL: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), garantiza la estabilidad laboral de los empleados públicos a su servicio, que actualmente ocupan cargos de carrera administrativa de acuerdo a la normatividad vigente.

Los cambios en las jornadas, horarios, turnos, lugares de trabajo, deberán estar enmarcados, dentro de los parámetros de la circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública "HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PUBLICOS" que por traslado, movilidad o reubicación serán concertados, según necesidades del servicio y Decreto 648 de 2017 (artículos: 2.2.5.4.1⁵, 2.2.5.4.2⁶, 2.2.5.4.3⁷, 2.2.5.4.4⁸, 2.2.5.4.5⁹ y 2.2.2.4.6¹⁰), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.

OBSERVACIÓN: Alcance.

Sentencia T-464 del 2019:

⁵ Movimientos de personal: traslado, encargo, reubicación, ascenso.

⁶ Traslado o permuta.

⁷ Reglas del traslado.

⁸ Ascenso.

⁹ Derechos del empleado trasladado

¹⁰ Reubicación



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral de la que gozan todos los funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad es una estabilidad laboral relativa o reforzada, en la medida en que no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse a través del concurso de méritos. Por su parte, aquellos funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada, pero pueden llegar a ser desvinculado con el propósito de proveer el cargo que ocupan con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público.

La circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública:

Teniendo en cuenta las citadas disposiciones, se encuentra viable que los jefes de los organismos de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial implementen mecanismos que sin afectar la prestación del servicio, permitan la flexibilización de la jornada laboral a servidoras con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad y a servidores padres cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente, un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

Corresponderá al representante legal de cada entidad determinar la programación de las modalidades de horario, así como los soportes documentales que permitan respaldar las calidades de las condiciones anteriormente mencionadas y los controles respectivos, para la población antes señalada; respetando el límite máximo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que establece la Ley para la jornada laboral, de acuerdo a las necesidades o condiciones de cada entidad.

Circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017:

lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

PARAGRAFO PRIMERO: FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2009, los Jefes de los organismos podrán adoptar horarios flexibles, dentro de la Jornada Laboral Legal, para facilitar el acercamiento de su núcleo familiar.

PARAGRAFO SEGUNDO: PERMISOS REMUNERADOS PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS DEL SERVIDOR O SUS HIJOS MENORES: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley, a los servidores públicos se les otorgaran los permisos concertados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.

PARAGRAFO TERCERO: GARANTIAS PARA LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL, FLEXIBILIZACION LABORAL PARA SU DENUNCIA Y CULMINACION DEL PROCESO: Con la Ley 1010 de 2006 de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, los jefes de los organismos otorgaran los permisos remunerados necesarios para que el servidor interponga y haga seguimiento a sus denuncias sobre todas las modalidades de acoso laboral.

Pág.9/16



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

Así mismo, las entidades deberán implementar medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de las prácticas discriminatorias y la violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008".

PARAGRAFO CUARTO: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) gestionara con la ARL el estudio pertinente para establecer la política de Pausas Activas y se concretara en un programa de desarrollo de la política.

ARTÍCULO 10: ENCARGOS, PROVISION Y COORDINACIONES: La administración para ocupar los cargos vacantes que se presenten, cumplirá con lo preceptuado en el Decreto Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus Artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo 2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3).

PARAGRAFO: La institución para asignación de encargos o provisionar un cargo dentro de la planta de personal, tendrá en cuenta a los funcionarios que laboran en carrera administrativa dentro de la misma entidad, sin que esto implique necesariamente un aumento en su retribución económica, dado que se puede acceder a dicho beneficio para obtener la experiencia y/o el conocimiento que el ejercicio de los mismos aporta al funcionario" de conformidad con la Circular 01-17-2019 de la Función Pública.

OBSERVACIÓN: Alcance.

Ley 1960 de 2019.

Art. 24 se refiere al encargo.

La ley 1960 de 2019 no modifica el art. 25 de la ley 909 del 2004.

Decreto 648 del 2017.

Art. 2.2.5.3.2 se refiere al orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

Art. 2.2.5.3.3 se refiera a la provisión de las vacancias temporales: mediante encargo o nombramiento provisional.

ARTICULO 11: BONIFICACIONES Y PRIMA ANUAL DE SERVICIOS: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) continuara reconociendo y pagando a sus Empleados La bonificación anual por servicios prestados y la prima anual de servicios, como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 1045 de 1978 y la Sentencia de la Corte Constitucional C-241 del 9 de Abril de 2014, la Circular Externa de la Función pública No. 100-11-2015 y demás normas vigentes que amparen estos derechos.

En el caso que se presenten varias interpretaciones, decretos u otras disposiciones legales siempre se aplicara la más favorable al funcionario, como un derecho y garantía de servidor público, como lo señala la Circular N° 100-10-2015 "NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS"

OBSERVACIÓN. Alcance.

Decreto 1042 de 1978: Derogado.

Pág.10/16



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

Decreto 1045 de 1978:

ARTÍCULO 45. De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:

a) La asignación básica mensual;

g) La bonificación por servicios prestados

ARTÍCULO 46. De los factores de salario para liquidar otras prestaciones. Para determinar el valor de los auxilios por enfermedad y maternidad, de la indemnización por accidente de trabajo y por enfermedad profesional y del seguro por muerte se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

g) La bonificación por servicios prestados:

Sentencia C-241 del 2014

Régimen laboral de servidores públicos del sector salud cesantes por causa de proceso de reestructuración.

Circular Externa de la Función pública No. 100-11-2015

Mediante el Decreto 2351 de 2014 se reguló la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial, la cual es incompatible con cualquier otra prima o elemento salarial que se esté reconociendo por igual concepto o que remunere lo mismo, independientemente de su denominación, origen o su fuente de financiación.

Es de anotar que la prima de servicios establecida en el Decreto 2351 de 2014 no deroga ni revoca las primas equivalentes preexistentes de igual naturaleza a la allí establecida, las cuales siguen produciendo efectos, mientras no sean anuladas o suspendidas por parte de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, simplemente las hace excluyentes.

La presente Circular se expide como resultado del Acuerdo Único Nacional suscrito el 11 de mayo de 2015 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

ARTÍCULO 12: POLITICA SALARIAL: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON aplicará un incremento salarial teniendo en cuenta el Decreto Nacional, con retroactividad al primero (1) de enero de 2021.

OBSERVACIÓN. Retiro del Pliego de Solicitudes del parágrafo por voluntad de las partes. *PARAGRAFO: Dependiendo de la productividad económica de la Empresa este podrá aumentarse hasta tres (3) puntos adicionales al decretado por el Gobierno Nacional, sin embargo, el incremento NO PODRA SER INFERIOR A LO ORDENADO para los Empleados Públicos del Orden Territorial.(se retira como punto de negociación por voluntad de las partes).*



Alcance: Tener en cuenta concepto 3321 del 2020 Departamento Administrativo de la función pública¹¹. Radicado 20206000583321 del 07 de diciembre del 2020.

ARTÍCULO 13: PACTO POR EL TRABAJO DECENTE: La Administración de la ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON velará y contribuirá con ANTHOC por un pacto por el trabajo libre y decente de conformidad con la agenda 2030 de la OIT y aquellas normas que lo modifiquen y complementen.

OBSERVACIÓN: Alcance. La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se basarán en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Esta agenda fue adoptada por los líderes del mundo reunidos en una cumbre especial de las Naciones Unidas el 25 y 26 de septiembre en Nueva York.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible coloca en su centro a las personas y el planeta y proporciona a la comunidad internacional el ímpetu que necesita para trabajar unida a fin de abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, incluyendo los relacionados con el mundo del trabajo.

CAPITULO CUARTO PROTECCION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 14: PROTECCION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), cumplirá con la normatividad vigente respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dando aplicación en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), en cumplimiento del presente Acuerdo Laboral gestionara ante la Administradora de Riesgos Laborales, el acompañamiento y evolución de los casos según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072/2015 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

OBSERVACIÓN: Alcance.

Ley 1562 de 2012. por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Decreto 1075 del 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"

Art. 11. SERVICIOS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

ARTICULO 15° IMPLEMENTACION DE ESTANDERES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESARROLLO DE SUS FASES: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) en coordinación con la Administración de Riesgos Laborales establecerá e implementará los tres ejes

¹¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158292>



(Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial) y el desarrollo de sus cinco fases contenidas en la Resolución 1111/2017:

- 1- Evaluación inicial –diagnostico
- 2- Plan de mejoramiento- plan de mejoras
- 3- Ejecución poner en marcha el sistema
- 4- Seguimiento y autoevaluación
- 5- Inspección y vigilancia y control

OBSERVACIÓN. Alcance. Resolución 1111 del 2017- Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

CAPITULO QUINTO BIENESTAR LABORAL

ARTICULO 16. PERMISOS PARA EDUCACION: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), facilitará a sus empleados los permisos concertados para estudios en los términos del Concepto DAFP radicado 20206000109351 del 18 de marzo del 2020, en concordancia con el ARTÍCULO 2.2.5.5.19, denominado "Permiso académico compensado" del Decreto 1083 de 2015.

Para las capacitaciones que La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) programe, se hará dentro de las horas laborales de cada empleado público y el mismo será obligatorio.

OBSERVACIÓN. Alcance.

Concepto DAFP radicado 20206000109351 del 18 de marzo del 2020¹²

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, sobre el permiso académico compensado establece:

ARTÍCULO 2.2.5.5.19. 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 jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley.

Ahora bien, conforme a la anterior disposición el permiso académico compensado es procedente única y exclusivamente para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado, sin que sea viable extender esta situación administrativa al caso de estudios en la modalidad de pregrado.

¹²<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=132621#:~:text=Al%20empleado%20p%C3%BAblico%20se%20le,posgrado%20en%20instituciones%20legalmente%20reconocidas.>



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo, por lo tanto, y como quiera que el permiso para recibir educación formal es un permiso periódico, constante y reiterativo, se requiere que el servidor público compense dicho tiempo.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que no existe una norma que imponga una obligación a la entidad a conceder permisos a sus empleados públicos para que reciban educación formal dentro de la jornada laboral, se deberá entender entonces, que es facultativo de la entidad el conceder los permisos a sus empleados para que, dentro de la jornada laboral, ejerzan dicha actividad.

ARTICULO 17. AUXILIO EDUCATIVO: ARTICULO EXCLUIDO POR VOLUNTAD DE LAS PARTES DEL PLIEGO DE NEGOCIACION. La ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON concederá un Auxilio educativo al trabajador o a un hijo que dependa económicamente del mismo o al cónyuge (compañero permanente), que se encuentre estudiando para lo cual deberá anexar certificado de pago y registro civil, dicho auxilio estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y reglamento de Bienestar Social. Las partes acuerdan retirar el punto de la negociación.

OBSERVACIÓN: No obstante el retiro del punto del pliego de negociación, sobre los programas de bienestar social para los empleados y sus familiares las partes dan alcance al Decreto Ley 1567 de 1998¹, el cual establece:

"ARTÍCULO 20. Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

ARTÍCULO 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.



ARTICULO 18. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H) destinará el cinco por ciento (5%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores Salariales para el programa de Bienestar laboral, no obstante lo pactado, estará sujeto en todo caso a la aprobación y autorización de las instancias de la Secretaria de Salud(Control de Tutela), CONDFIS(Sostenibilidad Fiscal) y Junta Directiva para poder aplicar el porcentaje pretendido; en caso de no autorizarse, corresponderá al porcentaje que fijen las instancias de autorización y aprobación respectivas en el presupuesto anual de la ESE.

PARAGRAFO PRIMERO: El Comité de Bienestar Social de la Institución deberá presentar el Cronograma de Actividades a más tardar a 31 de octubre de cada anualidad, según el reglamento y normatividad de Bienestar Social para que el mismo sea debidamente ejecutado por dicho comité.

PARAGRAFO SEGUNDO: ESTIMULO POR TIEMPO LABORADO, CUMPLEAÑOS, PROTECCION FAMILIAR Y PENSION: La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), en reconocimiento a su labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, y el plan de incentivos institucionales, continuará concediendo un día adicional remunerado, en el disfrute de las vacaciones a los Empleados Públicos por cada quinquenio así:

CINCO AÑOS (1 DIA)

DIEZ AÑOS (2 DIAS)

QUINCE AÑOS (3 DIAS)

VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS), por cada quinquenio.

Igualmente tendrán derecho a un día de descanso por motivo de su cumpleaños, a disfrutarlos dentro de los treinta (30) días siguientes de ocurrencia del mismo.

PARAGRAFO TERCERO: De acuerdo a la Ley 1857 de 2017 La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), dará cumplimiento a los tiempos semestrales, el espacio y las actividades familiares allí contenidas.

ARTICULO 19. SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE TRABAJO Y BIOSEGURIDAD. Las partes pactan mantener el alcance de la normatividad vigente en materia de dotación en especie a saber:

Decreto 1978 de 1989, "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988", establece:

"ARTÍCULO 1. Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Industriales o Comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta, tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales, tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro (4) meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo"

"ARTÍCULO 2. El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso."

"ARTÍCULO 3. Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por los menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente."





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE
PAÚL GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

ARTICULO 20: RECONOCIMIENTO AL PENSIONADO: Punto retirado de la negociación del pliego por voluntad de las partes. La Empresa Social del Estado HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON (H), con el fin de incentivar y agradecer los servicios prestados al empleado que alcance su edad de pensión y renuncie en cada vigencia y por única vez concederá un valor de \$1.000.000= (un millón de pesos moneda cte.), siempre y cuando tenga por lo menos dos años de afiliación a la organización sindical. El punto se retira por las partes, para ser presentado al Comité de Bienestar Social de la ESE.

ARTICULO 21. VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL. El presente acuerdo laboral tendrá vigencia de dos (2) contado a partir de la firma del presente acuerdo de la Vigencia 2021, prorrogable por el mismo periodo según lo estipulado en el Decreto 160 de 2014 en común acuerdo entre las partes. Para constancia de vigencia y aplicación se firma, hoy 21 de abril de 2021.


ERNETH POLANIA TAMAYO
Negociador ESE HSVP


LUIS FERNANDO CASTRO MAJE
Negociador ESE HSVP


NANCY JANETH QUIROZ
Negociadora (ANTHOC)


MILLER ARMANDO QUIROGA
Negociador (ANTHOC)