



## ACTA DE INSTALACIÓN E INICIO DE LA NEGOCIACIÓN

**PROCESO DE NEGOCIACIÓN 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)- SECCIONAL HUILA.**

**FECHA Y HORA:** 07 de abril de 2025. 02:00 p.m

**LUGAR:** A efectos de llevar la instalación del proceso de negociación entre las partes, de manera previa se envió link para la reunión al correo electrónico de las partes, a efectos de surtir aquella de manera virtual, a través del aplicativo <https://meet.google.com/qqn-vkys-stv>, en Sala de Reunión creada específicamente para dicho objeto.

**LINK:** <https://meet.google.com/qqn-vkys-stv>

### ASISTENTES:

Nombre	Cargo	Calidad en la que actúa
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	Tesorero	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
ERNETH POLANÍA TAMAYO	Jefe de Oficina de Talento Humano	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	Asesoría jurídica Externa	Asesor jurídico E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LEIDI JOHANA VARGAS NARANJO	Secretaria Garzón	ANTHOC Negociadora ANTHOC
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	Presidente Garzón	ANTHOC Negociador ANTHOC
NANCY JEANETH QUIROZ GARCIA	Directivo Garzón	ANTHOC Negociadora ANTHOC (Suplente)
YESID RAMOS GUTIERREZ	Directivo Garzón	ANTHOC Negociador ANTHOC (Suplente)
WILFER JHON PINZON FUENTES	Presidente ANTHOC	Nacional Asesor Jurídico ANTHOC

### ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo de bienvenida por parte de la ESE.
2. Verificación requisitos de comparecencia sindical.



5. La negociación del pliego de solicitudes se desarrollará durante un periodo inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles, sin perjuicio del número efectivo de conversaciones.

6. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga, no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán acordar en acudir a un mediador designado por ellas, para someter a su mediación los puntos que no convinieren. El trabajo del mediador será ad honorem.

7. En el caso de que no exista acuerdo en la designación del mediador, las partes acudirán al Ministerio del Trabajo para que designe uno, su designación deberá producirse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

8. Ante la eventual pluralidad de organizaciones sindicales en el proceso de negociación, el mediador solo podrá actuar cuando la solicitud involucre a la(s) organización(es) sindical(es) con mayor grado de representatividad.

9. El mediador, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, les proponga, en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.

10. 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.

11. 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.

12. Ante la eventual pluralidad de organizaciones sindicales y las diferencias que pudieren suscitarse entre ellas frente a la fórmula propuesta por el mediador, con el propósito de intentar cerrar el conflicto colectivo, se tendrán en cuenta los criterios de representatividad, pudiendo dejar las respectivas constancias por parte de los sindicatos que no estén de acuerdo.

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

De otra parte, para el proceso de negociación se establece la conformación del equipo negociador, así:



PARTES	Equipo Negociador		
	Negociadores Principales	Negociadores Suplentes	Asesores
SECCIONAL DEL SINDICATO ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA (ANTHOC) – SECCIONAL HUILA.	Nuviel Facundo Ramírez	Nancy Jeaneth Quiroz Ramírez	Wilfer Jhon Pinzón Fuentes
	Leidi Johana Vargas Naranjo	Yesid Ramos Gutierrez	
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN (H).	Erneth Polania Tamayo.  Juan de Jesús Jiménez Córdoba	No refieren	Luis Fernando Castro Majé

#### 5. Fecha etapa de arreglo directo, lugar y cronograma de negociación

Fecha instalación de la negociación: 07 de abril del 2025.

Término para adelantar la negociación: 20 días hábiles, esto es hasta el 07 de mayo del 2025.

A efectos del proceso de negociación, las partes acuerdan que aquella se realizará mediante reunión el día 28 de Abril de 2025 y 05 de Mayo de 2025 vía reunión virtual, mediante link que se remitirá por parte de la entidad a todos los interesados.

De igual manera, de común acuerdo se establece que aquellas se harán de manera mixta, esto es virtual y presencial en la Sala de Juntas de la Entidad, y para el caso de la Sala Virtual por el aplicativo, en Sala de Reunión creada específicamente para dicho objeto; motivo por el cual los intervinientes suministran su correo electrónico para que de manera previa se envíe en enlace virtual para su ingreso como invitado si a bien lo tienen:

Nombre	Correo electrónico
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	tesoreria@hospitalsvpgarzon.gov.co
ERNETH POLANIA TAMAYO	talentohumano@hospitalsvpgarzon.gov.co
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	luisfer0210@gmail.com

Vigilado Supersalud



NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	anthocgarzon@gmail.com
LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO	anthocgarzon@gmail.com
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	Jhonwilpin@hotmail.com

#### 6. Garantías sindicales

La entidad garantizará los permisos sindicales a los negociadores principales, negociadores suplentes y asesores informados por las organizaciones sindicales que presentaron pliego de solicitudes.

#### 7. Secretaría Técnica

La Secretaría técnica se limita a la suscripción de las actas de instalación e iniciación de la negociación, en las que consignen los acuerdos ya sea parciales o totales y las formas en que estos se cumplirán, acta de finalización y las actas en las que se acuerde mediación y su audiencia.

Ahora bien, mediante concepto 53211 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se ha indicado que "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 negociaciones del pliego de solicitudes". En tal sentido, una vez analizada tal situación los negociadores proponen por unanimidad que la secretaria técnica esté a cargo de LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO

De igual forma se designa como presidente a JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA

#### 8. Reglas proceso de negociación

1. Las sesiones se podrán grabar previa autorización de los asistentes a la sesión.
2. Las sesiones se iniciarán máximo 15 minutos después de programada la hora.
3. Se elaborará acta en las que se consignen acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.

Para constancia se firma por quienes intervinieron en la presente diligencia, de fecha 07 de abril del 2025.

Nombre	FIRMAS
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	
ERNETH POLANÍA TAMAYO	
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	
LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO	
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	



## ACTA DE INSTALACIÓN E INICIO DE LA NEGOCIACIÓN

**PROCESO DE NEGOCIACIÓN 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)- SECCIONAL HUILA.**

**FECHA Y HORA:** 07 de abril de 2025. 02:00 p.m

**LUGAR:** A efectos de llevar la instalación del proceso de negociación entre las partes, de manera previa se envió link para la reunión al correo electrónico de las partes, a efectos de surtir aquella de manera virtual, a través del aplicativo <https://meet.google.com/qqn-vkys-stv>, en Sala de Reunión creada específicamente para dicho objeto.

**LINK:** <https://meet.google.com/qqn-vkys-stv>

### ASISTENTES:

Nombre	Cargo	Calidad en la que actúa
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	Tesorero	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
ERNETH POLANÍA TAMAYO	Jefe de Oficina de Talento Humano	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	Asesoría jurídica Externa	Asesor jurídico E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LEIDI JOHANA VARGAS NARANJO	Secretaria Garzón	Negociadora ANTHOC
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	Presidente Garzón	Negociador ANTHOC
NANCY JEANETH QUIROZ GARCIA	Directivo Garzón	Negociadora ANTHOC (Suplente)
YESID RAMOS GUTIERREZ	Directivo Garzón	Negociador ANTHOC (Suplente)
WILFER JHON PINZON FUENTES	Presidente ANTHOC	Asesor Jurídico ANTHOC

### ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo de bienvenida por parte de la ESE.
2. Verificación requisitos de comparecencia sindical.



4. Definición metodología para el proceso de negociación.
5. Fecha etapa de arreglo directo, lugar y cronograma de negociación
6. Garantías sindicales
7. Elección de Secretaría Técnica
8. Reglas proceso de negociación.

#### DESARROLLO:

##### 1. Saludo de bienvenida por parte de la Administración a las organizaciones sindicales.

Toma la palabra el asesor jurídico de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón (H) para dar el saludo de bienvenida a los presentes, luego de lo cual invita a realizar un proceso de negociación en el marco legal y que atienda las necesidades de la organización sindical, pero también las limitaciones presupuestales de la entidad.

##### 2. Verificación requisitos de comparecencia sindical (Art. 2.2.2.4.9 Decreto 243 del 2024)

1. La organización sindical de empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, hecho que deberá certificar esta autoridad administrativa, una vez reciba el pliego de solicitudes. En el caso de que no exista el registro sindical, se requerirá a la organización para que lo allegue, so pena de que el pliego sea rechazado de plano.	(ANTHOC) – SECCIONAL HUILA allegó con la radicación del pliego, el certificado de fecha 11 de marzo del 2025 de la Coordinadora del Grupo interno de trabajo archivo sindical, mediante el cual se acredita la inscripción y vigencia de la asociación Nacional.
2. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la unificación del pliego de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisión negociadora.	N/A  No existe pluralidad de organizaciones sindicales:
3. Los negociadores deben ser elegidos en asamblea sindical.	Conforme se evidencia en la parte pertinente del Acta de la Asamblea Nacional celebrada los días 24 al 28 de febrero del 2025: "En la ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, se presentará <b>pliego de solicitudes para empleados públicos para la suscripción de acuerdo laboral, como negociadores son designados los compañeros (as): NUVIEL FACUNDO RAMIREZ y LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO, en calidad de negociadores principales, los compañeros (as):</b>



	<p><b>NANCY JEANETH QUIROZ GARCIA y YESID RAMOS GUTIERREZ, en calidad de negociadores suplentes, puestos a consideración de los delegados"</b></p> <p>oficiales son aprobados por unanimidad.</p>
<p>4. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea sindical y presentarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la realización de esta, en todo caso, dentro del primer trimestre del año.</p>	<p>La Asamblea se llevó a cabo del 24 al 28 de febrero del 2025.</p> <p>El pliego de peticiones de radicó el 31 de marzo del 2025 a las 10:17 a.m, mediante correo electrónico.</p>
<p>El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades competentes, deberá radicarse con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.</p>	<p>No se evidencia dentro de los documentos radicados por el sindicato ante la entidad.</p> <p>En la sesión de instalación por parte del Presidente ANTHOC GARZON, se allega la documentación correspondiente.</p>

#### **4. Definición metodología para el proceso de negociación.**

La negociación se realizará en los términos y conforme a las etapas establecidas en el artículo 2.2.2.4.14 del Decreto 243 del 2024 modificadorio del capítulo 4 título 3 parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 del 2015, a saber:

*Artículo 2.2.2.4.14. Términos y etapas de la negociación. La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:*

- 1. Los pliegos y la comisión negociadora se deberán presentar ante la entidad o autoridad pública competente dentro del primer trimestre del año.**
- 2. La entidad o autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer trimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.**
- 3. De existir pliego único, la negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para el desarrollo de la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores del Gobierno nacional, sectorial, territorial o singular, según sus competencias.**
- 4. En caso de no existir unificación del pliego por parte de las organizaciones sindicales, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 1º del artículo 2.2.2.4.9 del presente decreto.**



5. La negociación del pliego de solicitudes se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles, sin perjuicio del número efectivo de conversaciones.

6. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga, no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán acordar en acudir a un mediador designado por ellas, para someter a su mediación los puntos que no convinieren. El trabajo del mediador será ad honorem.

7. En el caso de que no exista acuerdo en la designación del mediador, las partes acudirán al Ministerio del Trabajo para que designe uno, su designación deberá producirse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

8. Ante la eventual pluralidad de organizaciones sindicales en el proceso de negociación, el mediador solo podrá actuar cuando la solicitud involucre a la(s) organización(es) sindical(es) con mayor grado de representatividad.

9. El mediador, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, les proponga, en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.

10. 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.

11. 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.

12. Ante la eventual pluralidad de organizaciones sindicales y las diferencias que pudieren suscitarse entre ellas frente a la fórmula propuesta por el mediador, con el propósito de intentar cerrar el conflicto colectivo, se tendrán en cuenta los criterios de representatividad, pudiendo dejar las respectivas constancias por parte de los sindicatos que no estén de acuerdo.

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

De otra parte, para el proceso de negociación se establece la conformación del equipo negociador, así:

Vigilado Supersalud



PARTES	Equipo Negociador		
	Negociadores Principales	Negociadores Suplentes	Asesores
SECCIONAL DEL SINDICATO ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA (ANTHOC) – SECCIONAL HUILA.	Nuviel Facundo Ramírez	Nancy Jeaneth Quiroz Ramírez	Wilfer Jhon Pinzón Fuentes
	Leidi Johana Vargas Naranjo	Yesid Ramos Gutierrez	
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN (H).	Erneth Polania Tamayo.  Juan de Jesús Jiménez Córdoba	No refieren	Luis Fernando Castro Majé

**5. Fecha etapa de arreglo directo, lugar y cronograma de negociación**

**Fecha instalación de la negociación:** 07 de abril del 2025.

**Término para adelantar la negociación:** 20 días hábiles, esto es hasta el 07 de mayo del 2025.

A efectos del proceso de negociación, las partes acuerdan que aquella se realizará mediante reunión el día 28 de Abril de 2025 y 05 de Mayo de 2025 vía reunión virtual, mediante link que se remitirá por parte de la entidad a todos los interesados.

De igual manera, de común acuerdo se establece que aquellas se harán de manera mixta, esto es virtual y presencial en la Sala de Juntas de la Entidad, y para el caso de la Sala Virtual por el aplicativo, en Sala de Reunión creada específicamente para dicho objeto; motivo por el cual los intervinientes suministran su correo electrónico para que de manera previa se envíe en enlace virtual para su ingreso como invitado si a bien lo tienen:

Nombre	Correo electrónico
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	tesoreria@hospitalsvpgarzon.gov.co
ERNETH POLANÍA TAMAYO	talentohumano@hospitalsvpgarzon.gov.co
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	luisfer0210@gmail.com

Vigilado Supersalud



NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	anthocgarzon@gmail.com
LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO	anthocgarzon@gmail.com
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	Jhonwilpin@hotmail.com

#### 6. Garantías sindicales

La entidad garantizará los permisos sindicales a los negociadores principales, negociadores suplentes y asesores informados por las organizaciones sindicales que presentaron pliego de solicitudes.

#### 7. Secretaría Técnica

La Secretaría técnica se limita a la suscripción de las actas de instalación e iniciación de la negociación, en las que consignen los acuerdos ya sea parciales o totales y las formas en que estos se cumplirán, acta de finalización y las actas en las que se acuerde mediación y su audiencia.

Ahora bien, mediante concepto 53211 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se ha indicado que *"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 negociaciones del pliego de solicitudes"*. En tal sentido, una vez analizada tal situación los negociadores proponen por unanimidad que la secretaria técnica esté a cargo de LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO

De igual forma se designa como presidente a JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA

#### 8. Reglas proceso de negociación

1. Las sesiones se podrán grabar previa autorización de los asistentes a la sesión.
2. Las sesiones se iniciarán máximo 15 minutos después de programada la hora.
3. Se elaborará acta en las que se consignen acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.

Para constancia se firma por quienes intervinieron en la presente diligencia, de fecha 07 de abril del 2025.

Nombre	FIRMAS
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	
ERNETH POLANÍA TAMAYO	
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	
LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO	
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	

Vigilado Supersalud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ACTA No. 2 DE NEGOCIACION COLECTIVA**

**PROCESO DE NEGOCIACIÓN 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)- SECCIONAL HUILA.**

**FECHA Y HORA:** 28 de abril de 2025. 07:30 AM

**LUGAR:** A efectos de llevar a cabo la instalación formal del proceso de negociación entre las partes, de manera previa se remitió el enlace de conexión a la reunión al correo electrónico a los participantes, con el fin de surtir la misma de forma virtual a través del aplicativo Google Meet, en el enlace <https://meet.google.com/ucx-xmma-sjy>, correspondiente a la sala de reunión creada específicamente para dicho objeto. Cabe resaltar que la presente sesión se desarrolla de manera mixta, permitiendo también la participación presencial desde la sala de Junta del Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón.

**ASISTENTES:**

Nombre	Cargo	Calidad en la que actúa
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	Tesorero	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
ERNETH POLANÍA TAMAYO	Jefe de Oficina de Talento Humano	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	Asesoría jurídica Externa	Asesor jurídico E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LEIDI JOHANA VARGAS NARANJO	Secretaria ANTHOC Garzón	Negociadora ANTHOC
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	Presidente ANTHOC Garzón	Negociador ANTHOC
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	Presidente Nacional ANTHOC	Asesor Jurídico Anthoc

**ORDEN DEL DIA**

La señora Leidi Johanna Vargas Naranjo en su calidad de secretaria técnica da lectura al orden del día, el cual se presenta a continuación:

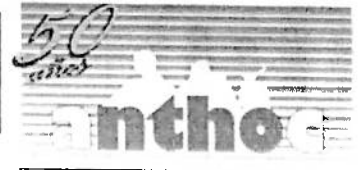
1. Saludo de bienvenida
2. Verificación del quórum y lista de asistencia
3. Lectura y aprobación del acta anterior
4. Presentación general del pliego de solicitudes por parte de ANTHOC
5. Pronunciamiento inicial de los negociadores del Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón
6. Exposición y discusión de las posiciones de ambas partes frente al pliego de solicitudes
7. Registro de acuerdos, desacuerdos y puntos en revisión
8. Definición de compromisos
9. Cierre *P*

Vigilado Supersalud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

Una vez leído, el orden del día es puesto en consideración de los presentes para su discusión y aprobación. Por unanimidad es aprobado el orden del día.

**DESARROLLO DE LA REUNION:**

**1. Saludo de bienvenida**

Siendo las 7:30 am del día 28 de abril de 2025 se da inicio la reunión de la mesa de negociación colectiva entre los representantes de la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia – ANTHOC, y los representantes del Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón.

El señor Juan de Jesús Jiménez Córdoba, en su calidad de presidente de la Secretaría Técnica, dirige un saludo cordial a todos los presentes y declara el inicio formal de la sesión, dando paso a la presentación del orden del día.

**2. Verificación del quórum y lista de asistencia**

Se procede a la verificación del quórum mediante el respectivo llamado a lista, constatándose la presencia de los representantes de ambas partes, lo que permite dar continuidad al desarrollo de la sesión. Verificado el quórum, se declara formalmente instalada la sesión de la mesa de negociación colectiva.

Nombre	Cargo	Calidad en la que actúa
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	Tesorero	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
ERNETH POLANÍA TAMAYO	Jefe de Oficina de Talento Humano	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	Asesoría jurídica Externa	Asesor jurídico E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LEIDI JOHANA VARGAS NARANJO	Secretaria ANTHOC Garzón	Negociadora ANTHOC
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	Presidente ANTHOC Garzón	Negociador ANTHOC
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	Presidente Nacional ANTHOC	Asesor Jurídico Anthoc

**3. Lectura y aprobación del acta anterior**

Se procede a la lectura del acta anterior correspondiente a la sesión celebrada el 7 de abril de 2025. Una vez leída, se consulta a las partes si tienen observaciones o comentarios.

El doctor Luis Fernando Castro Majé sugiere realizar la modificación del acta anterior, de manera que se incluya la conformación del comité bipartito encargado de la elaboración y revisión del acta. Dicho comité quedaría integrado por



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAÚL – GARZÓN HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZÓN**

el señor Erneth Polanía Tamayo, en representación del Hospital Departamental San Vicente de Paúl, y por la señora Leidi Johanna Vargas Naranjo en representación de ANTHOC.

Esta modificación responde para efectos de dar cumplimiento al Artículo 2.2.2.4.15 del Decreto 243 de 2024, el cual establece:

**“Artículo 2.2.2.4.15. Actas** Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

*El acta de instalación e inicio de la negociación, en la que conste las partes, los nombres de las respectivas comisiones negociadoras, 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.*

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

*El acta de prórroga de la etapa de arreglo directo*

*El acta en la que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo, en la que se deben plasmar acuerdos parciales y desacuerdos.*

*El acta de mediación*

*El acta final de acuerdo*

*La integración y funcionamiento del comité bipartito de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.*

**Parágrafo.** *En la instalación de la mesa de negociación se elegirá una comisión bipartita máximo de seis (6) integrantes, tres (3) por cada una de las partes, con el propósito de elaborar las actas a las que hace alusión el presente artículo”*

Con la modificación propuesta por el doctor Luis Fernando Castro Majé, no se presentaron más observaciones. En consecuencia, el acta es aprobada por unanimidad, corrigiendo lo anteriormente expuesto.

#### **4. Presentación general del pliego de solicitudes por parte de ANTHOC**

A continuación, los representantes de ANTHOC proceden a la presentación del pliego de solicitudes, el cual fue entregado con antelación a la entidad.

El doctor Luis Fernando Castro Maje expone que el Decreto 243 de 2024 introduce disposiciones relevantes que deben ser observadas rigurosamente durante el desarrollo del proceso de negociación colectiva. En particular, hace referencia al Artículo 2.2.2.4.9 del mencionado decreto, el cual establece las condiciones y requisitos para la comparecencia sindical y el inicio de la negociación.

En ese contexto, y con el fin de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la norma, el doctor Luis Fernando Castro Majé solicita la certificación del número de empleados públicos afiliados a ANTHOC en el Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón, conforme a lo establecido en el Artículo 2.2.2.4.9 – Parágrafo 4 del Decreto 243 de 2024, el cual establece:

**“Artículo 2.2.2.4.9 – Parágrafo 4.** *El pliego de solicitudes presentado a las autoridades públicas competentes, deberá radicarse con copia al Ministerio del Trabajo y al empleador, municipio o cabeza de sector, según el ámbito, para lo cual se debe anexar la parte pertinente del acta de la asamblea sindical en la cual se aprobó el pliego, según el ámbito de negociación, firmada por el presidente y el secretario, y la certificación del secretario y fiscal sobre el número de empleados públicos afiliados, que necesariamente deberá expedir en forma precisa, singular y detallada toda confederación, federación o sindicato”*

El doctor Wilfer Jhon Pinzón Fuentes manifiesta que el Ministerio del Trabajo ha venido siendo especialmente exigente con el cumplimiento del artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024, explica que en la mesa Nacional Estatal, las



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

confederaciones y Federaciones deben certificar el número de afiliados en sus sindicatos, y las respectivas entidades tienen la responsabilidad de verificar dicha información. En ese sentido, señala que en el ámbito territorial o singular este proceso resulta más sencillo, ya que ANTHOC puede certificar directamente a sus afiliados, y la entidad puede verificar dicha información mediante la oficina de personal o nómina, contrastando el número de afiliados con aquellos a quienes se les realiza el descuento por nómina. Precisa que, en el presente proceso de negociación, solo se está considerando a los empleados públicos, ya que si bien existen otros trabajadores dentro de la entidad a quienes también se les realiza descuento por nómina, estos corresponden a trabajadores oficiales, y, por tanto, no hacen parte de la base representada en esta negociación colectiva.

Ante la solicitud presentada por el doctor Luis Fernando Castro Majé, el doctor Nuviel Facundo Ramírez se compromete a enviar la información requerida a la institución a la mayor brevedad posible.

#### **5. Pronunciamiento inicial de los negociadores del Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón**

El doctor Luis Fernando Castro Majé refiere que existen varios puntos en los que Anthoc y la Entidad coinciden y no presentan dificultad. En este sentido, propone dejar en constancia de dichos acuerdos, con el fin de hacer trazabilidad y concentrar la discusión en aquellos temas que requieren análisis y negociación.

#### **6. Exposición y discusión de las posiciones de ambas partes frente al pliego de solicitudes**

A continuación, se abrió la discusión sobre los diferentes puntos del pliego de solicitudes presentado por ANTHOC. Ambas partes tuvieron la oportunidad de exponer sus posiciones y argumentos sobre cada solicitud, los cuales se detallan a continuación:

### **CAPITULO PRIMERO: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES E IDENTIFICACIONES DE LAS PARTES**

Artículo 1° Finalidad

Artículo 2° Reconocimiento

Artículo 3° Partes y campo de aplicación

Parágrafo Primero

Parágrafo Segundo

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad de capítulo primero.

### **CAPITULO SEGUNDO:**

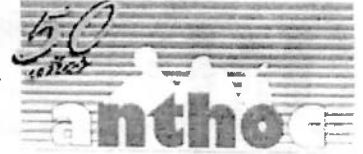
#### **Artículo 4°: Permiso Sindical**

- A) **Para la negociación del acuerdo laboral colectivo:** Los negociadores y asesores por parte de ANTHOC SECCIONAL HUILA dispondrán 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 (modificado por el decreto 0243 de 2024), durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego. *J*



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ANÁLISIS:**

Se procede la revisión del literal A, respecto al cual el doctor Luis Fernando Castro Majé plantea una modificación. Luego de su análisis y la aclaración sobre el alcance de la Ley 584 de 2000, con sugerencia del Doctor Wilfer Jhon Pinzón Fuentes de anexar la normativa aplicable conforme al Decreto 243 de 2024 y el Decreto 720 de 2024, las partes acuerdan realizar la siguiente modificación.

**Texto aprobado literal A:**

**A) PARA LA NEGOCIACION DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO:** Los negociadores y asesores por parte de **ANTHOC SECCIONAL HUILA** dispondrán de permiso sindical, de conformidad con el Decreto 243 de 2024 y el Decreto 720 de 2024, durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**B) La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** concederá permiso remunerado a los Empleados Públicos elegidos y delegados por la Organización Sindical, para asistir a Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias, Asambleas Departamentales Ordinarias y Extraordinarias, eventos regionales y Nacionales donde se traten temas inherentes a la problemática en Salud; pasajes terrestres y/o aéreos de ida y regreso con el respectivo viático, la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** apropiara los recursos necesarios para poder cumplir con lo estipulado en el presente literal durante la vigencia del presente Acuerdo Laboral Colectivo. Como lo establece el Decreto 460 de 2022.

**ANÁLISIS:**

En cuanto a los permisos sindicales, el doctor Luis Fernando Castro Majé propone mantener las condiciones actuales, reiterando las limitaciones para reconocer pasajes aéreos. El señor Erneth Polanía Tamayo y Juan de Jesús Jiménez Córdoba respaldan esta propuesta, considerando la situación financiera de la entidad.

El doctor Nuviel Facundo Ramírez propone que ANTHOC tenga la facultad de designar a quién se le otorgara el viático en caso de permisos colectivos, con el fin de mantener un adecuado control interno.

**Texto aprobado literal B:**

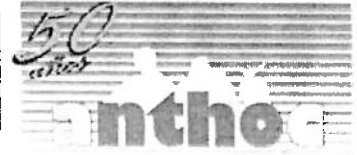
**B) La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** concederá permiso remunerado a los Empleados Públicos elegidos y delegados por la Organización Sindical, para asistir a Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias, Asambleas Departamentales Ordinarias y Extraordinarias, eventos regionales y Nacionales donde se traten temas inherentes a la problemática en Salud; pasajes terrestres de ida y regreso con el respectivo viático, en caso de permisos colectivos, **ANTHOC** tendrá la facultad de designar al trabajador que se le otorgará el viático, la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** apropiara los recursos necesarios para poder cumplir con lo estipulado en el presente literal durante la vigencia del presente Acuerdo Laboral Colectivo. Como lo establece el Decreto 460 de 2022.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime. *J*



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**Artículo 5°: PERMISOS POR CALAMIDAD FAMILIAR, DOMESTICA Y CITAS MEDICAS:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

- Enfermedad de un hijo y/o hijastro, padres o cónyuge tres días hábiles prorrogables en dos días hábiles cuando deba desplazarse fuera de su municipio donde labora.

**ANÁLISIS:**

Frente al punto referido mencionado, los negociadores analizan su contenido y expresan sus puntos de vista. Finalmente, el doctor Luis Fernando Castro Majé propone agregar, después de la palabra "enfermedad", la expresión "**determinada por una incapacidad médica**", añadir la palabra "**dependiente**" después de "hijastro" y después de la palabra "donde labora" añadir "**y requiera de su asistencia**".

**Texto aprobado:**

- Enfermedad determinada por una incapacidad médica un hijo y/o hijastro dependiente, padres o cónyuge, de tres días hábiles prorrogables en dos días hábiles cuando deba desplazarse fuera de su municipio donde labora y requiera de su asistencia.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

- Ante enfermedad catastrófica o de larga data se otorgará al empleado el trabajo remoto u otra opción que permita dar cuidados en casa a su familiar. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**
- Cuando alguna de las personas relacionadas anteriormente no requiera hospitalización, según el criterio medico evidenciado necesita cuidados o una atención personalizada, se concederá permiso máximo por tres (3) días hábiles. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**PARÁGRAFO PRIMERO: PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD.** Igualmente dará alcance al Decreto 1083 de 2015 y modificado por el Decreto 648 de 2017, que establece que la calamidad domestica constituye una justa causa para la concesión del permiso.

- Permisos para asistir a citas médicas del servidor con sus hijos y/o hijastros menores, dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad: 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 remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos y/o hijastros menores dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad.

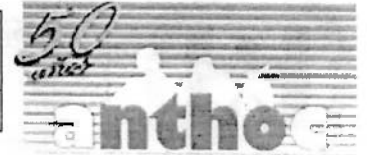
**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del párrafo primero.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** El permiso será notificado por el servidor de manera verbal y/o escrita a su jefe e iniciará de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término no mayor a 3 días hábiles. *J*



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ANÁLISIS:**

Frente al contenido del párrafo segundo, el doctor Luis Fernando Castro Majé sugiere que el permiso debe estar debidamente justificado y contar con el soporte correspondiente. Asimismo, propone eliminar la palabra "verbal", considerando que la notificación del permiso debe hacerse por escrito. El doctor Nuviel Facundo Ramírez respalda esta posición.

**Texto Aprobado:**

**PARAGRAFO SEGUNDO:** El permiso será notificado por el servidor de manera escrita a su jefe e iniciará de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término no mayor a 3 días hábiles con el soporte respectivo.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

- Daño o afectación considerable de la vivienda causados por la naturaleza (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) hasta por tres (3) días hábiles.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo con este inciso.

Muerte de los padres, hijos y/o hijastros, hermanos, cónyuge, abuelos, nietos, suegros: cinco días hábiles de licencia por luto, más tres (3) adicionales cuando los hechos se produzcan fuera del municipio sede de la ESE al cual se encuentra vinculado el trabajador. En caso de fallecimiento de Tíos y Sobrinos la institución concederá un permiso remunerado de dos (2) días.

**ANÁLISIS:**

Frente al punto sobre licencia por luto, las partes debaten su alcance. El doctor Luis Fernando Castro Majé manifiesta que no es posible otorgar licencia a personas no contempladas por la ley.

**Texto Aprobado:**

Muerte de los padres, hijos y/o hijastros, hermanos, cónyuge, abuelos, nietos, suegros: cinco días hábiles de licencia por luto, más tres (3) adicionales cuando los hechos se produzcan fuera del municipio sede de la ESE al cual se encuentra vinculado el trabajador, lo que está consagrado en la norma.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

Quando la calamidad, incapacidad o permiso Sindical ocurre encontrándose el servidor público en vacaciones, este informara de la ocurrencia del hecho al jefe inmediato y/o a gestión humana para que se surta el proceso administrativo por el cual se interrumpa la misma. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 6° PERMISOS PARA EDUCACION:** En atención a la Ley 1960 del 27 de Junio 2019 (por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones), en el artículo 3: "profesionalización del Servidor Público, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de Carrera Administrativa"; atendiendo las



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

intensidades horarias que fortalezcan la hoja de vida del servidor público en la evaluación de la misma y ser tenida en cuenta en los procesos de Encargos y Concursos de acuerdo a las necesidades y al presupuesto asignado.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en el artículo sexto.

La Ley 1952 del 28 de Enero de 2019 ( deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario), Titulo IV, Capítulo I, Artículo 37, expresa como derecho de todo servidor público: "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones", la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** facilitara a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados, Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula. En caso de capacitación virtual o a distancia se concertara permisos con el beneficiario para que se dedique a sus labores académicas.

**ANÁLISIS:**

Las partes analizan el punto sobre permisos para estudios. El doctor Luis Fernando Castro Majé propone eliminar la referencia normativa inicial y suprimir el apartado relativo a capacitación virtual.

**Texto Aprobado:**

La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** facilitara a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados, Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

Para las capacitaciones que La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** programe destinara el tiempo exclusivo para la participación de la misma, se hará dentro de las horas laborales de cada empleado público y el mismo será obligatorio sin afectar su tiempo de descanso; para el personal que labora por sistema de turno la institución realizara un cronograma de acuerdo a su agenda de trabajo.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en el punto antes mencionado.

**ARTICULO 7°** La institución concederá permiso remunerado al servidor público para asistir a las ceremonias de graduación de su cónyuge y/o compañero permanente, hijos y/o hijastros, un (01) día si la ceremonia se celebra en el municipio de la ESE, dos (02) días si es dentro del mismo departamento sede de la ESE y tres (03) días en caso de que la ceremonia sea fuera del departamento.

**ANÁLISIS:**

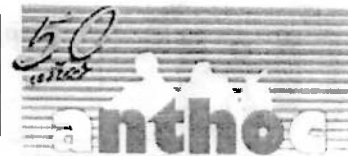
Tras el análisis del artículo las partes acuerdan otorgar un día si se realiza en el municipio y dos días si es fuera del departamento.

**Texto Aprobado:**



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ARTICULO 7°** La institución concederá permiso remunerado al servidor público para asistir a las ceremonias de graduación de su cónyuge y/o compañero permanente, hijos y/o hijastros, un (01) día si la ceremonia se celebra en el municipio de la ESE, dos (02) días si es fuera del departamento.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**CAPITULO TERCERO  
NORMAS GENERALES Y ESPECIFICA**

**ARTICULO 8° 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.

**ANÁLISIS:**

En el artículo 8, las partes acuerdan sustituir la palabra "patrono" por empleador, manteniéndose el resto del artículo sin modificaciones.

**Texto Aprobado:**

**ARTICULO 8° SUSTITUCIÓN PATRONAL.** Cuando se produzca un cambio de empleador 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.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 9° FUERO**

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo 9.

**ARTICULO 10°. PRINCIPIOS:**

**10.1 OBLIGATORIEDAD**

**10.2 FAVORABILIDAD**

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad.

**10.3 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



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014 modificado por el Decreto 0243 de 29 febrero de 2024, Decreto Ley 1499 de 2017, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021, y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicionen; además se incluyen aquellos derechos obtenidos mediante fallos de tutela, demandas y demás acciones legales que haya interpuesto la organización sindical o que a futuro se presenten.

**ANÁLISIS:**

Se analiza este párrafo por las partes, el doctor Luis Fernando Castro Majé sugiere que se suprima lo siguiente: "además se incluyen aquellos derechos obtenidos mediante fallos de tutela, demandas y demás acciones legales que haya interpuesto la organización sindical o que a futuro se presenten"

**Texto Aprobado:**

**10.3 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 modificado por el Decreto 0243 de 29 febrero de 2024, Decreto Ley 1499 de 2017, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021, y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicionen.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 11° PACTO POR EL TRABAJO DECENTE:** La Administración de la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** velara y contribuirá con **ANTHOC** por un pacto del trabajo libre, digno y decente de conformidad con la agenda 2030 de la OIT y aquellas normas que lo modifiquen y complementen. Artículo 25 de la CN, Sentencia C-614/2009 y C-171/2012. La ESE se compromete a cumplir la norma en trabajo decente para garantizar un empleo digno conforme con la normatividad vigente. La administración dará participación a la organización sindical al estudio técnico sobre la planta de personal, la actualización del manual de funciones competencias y requisitos en cumplimiento a la circular 100-09-2015 del DAFP y la ley 1960-2019.

**ANÁLISIS:**

El doctor Luis Fernando Castro Majé informa que la entidad cuenta con un estudio técnico de 2019, y que en 2024 se dispuso la actualización del estudio financiero. Señala que la actualización del manual de funciones y competencias depende del concurso de méritos y sugiere precisar en el texto que el estudio técnico ya existe.

**Texto Aprobado:**

**ARTICULO 11° PACTO POR EL TRABAJO DECENTE:** La Administración de la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** velara y contribuirá con **ANTHOC** por un pacto del trabajo libre, digno y decente de conformidad con la agenda 2030 de la OIT y aquellas normas que lo modifiquen y complementen. Artículo 25 de la CN, Sentencia C-614/2009 y C-171/2012. La ESE se compromete a cumplir la norma en trabajo decente para garantizar un empleo digno conforme con la normatividad vigente. La administración dará participación a la



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

organización sindical al estudio técnico sobre la planta de personal el cual ya se efectuó, pendiente actualización estudio financiero, así como el manual de funciones competencias y requisitos en cumplimiento a la circular 100-09-2015 del DAFP y la ley 1960-2019.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

En cumplimiento de la circular conjunta 020-2021 del Ministerio de Salud y Protección Social, el DAFP y el Ministerio de Trabajo la ESE realizara un estudio técnico y financiero sobre la planta de cargos incluyendo la demanda de prestación de servicios a fin de identificar las necesidades reales de personal en la empresa. El resultado de este estudio técnico será presentado por el / la gerente ante la junta directiva para la creación de los cargos respectivos en la planta definitiva de la ESE, teniendo como prioridad los cargos misionales como también la antigüedad. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 12° PROTECCION PARA EL PERSONAL QUE OSTENTE LA CONDICION DE PREPENSIONADO:** En armonía con la política pública de trabajo decente, digno y de protección de los derechos laborales de los servidores públicos vinculados a la institución que ostenten la condición de pre pensionado, la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** se compromete a cumplir con las normas legales y jurisprudencia que protegen los derechos del trabajador especialmente el Decreto 1415/2021 y la Ley 2040/2020.

**ANÁLISIS:**

Las partes analizan el artículo, el doctor Luis Fernando Castro Majé sugiere suprimir la referencia a la Ley 2040/2020, ya que esta no regula aspectos relacionados con las garantías laborales del personal en condición de prepensionado.

**Texto Aprobado:**

**ARTICULO 12° PROTECCION PARA EL PERSONAL QUE OSTENTE LA CONDICION DE PREPENSIONADO:** En armonía con la política pública de trabajo decente, digno y de protección de los derechos laborales de los servidores públicos vinculados a la institución que ostenten la condición de pre pensionado, la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** se compromete a cumplir con las normas legales y jurisprudencia que protegen los derechos del trabajador especialmente el Decreto 1415/2021.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**CAPITULO CUARTO**

**JORNADA LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA**

**ARTICULO 13° JORNADA LABORAL**

**ANÁLISIS:**

Las partes analizan el artículo. El doctor Luis Fernando Castro Majé señala que el contenido no guarda relación con el título y propone sustituir la palabra “estabilidad” por “jornada”. El doctor Nuviel Facundo Ramírez solicita dejar el artículo pendiente para consultar con el asesor sindical.

**Observación:** Las partes acuerdan dejar el artículo pendiente hasta contar con la orientación del asesor sindical. 



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

#### **ARTICULO 14°: FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA LABORAL DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**PARAGRAFO PRIMERO:** se concederá una (1) hora diaria de la jornada laboral a los servidores públicos que acrediten ser madres y/o padres cabeza de familia para el cuidado de sus hijos menores de dieciocho (18) años y de los hijos en situación de discapacidad sin tener en cuenta la edad; los servidores públicos que se acojan a esta jornada laboral deben presentar solicitud dirigida al jefe inmediato adjuntando los documentos que acrediten la condición de madre y/o padre cabeza de familia y la de sus hijos menores de dieciocho (18) años y de los hijos en situación de discapacidad sin tener en cuenta la edad, padres de la tercera edad y cónyuges que lo amerite.

#### **ANÁLISIS:**

Frente al contenido del párrafo, y luego de su análisis, el doctor Luis Fernando Castro Majé señala que las instituciones se encuentran en proceso de implementación de la reducción de la jornada laboral según la normatividad, por lo que conceder una hora adicional impactaría significativamente. Propone suprimir la referencia a "hijos menores de 18 años". Las partes manifiestan su conformidad con la modificación.

#### **Texto Aprobado:**

**PARAGRAFO PRIMERO:** se concederá una (1) hora diaria de la jornada laboral a los servidores públicos que acrediten ser madres y/o padres cabeza de familia para el cuidado de sus hijos en situación de discapacidad sin tener en cuenta la edad; los servidores públicos que se acojan a esta jornada laboral deben presentar solicitud dirigida al jefe inmediato adjuntando los documentos que acrediten la condición de madre y/o padre cabeza de familia y la de sus hijos en situación de discapacidad sin tener en cuenta la edad.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

#### **PARAGRAFO SEGUNDO: GARANTIAS PARA LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL, FLEXIBILIZACION LABORAL PARA DENUNCIA Y CULMINACION DEL PROCESO.**

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del párrafo.

**ARTICULO 15°: DOMINICALES, FESTIVOS, HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOCTURNOS.** La administración se compromete a reconocer y pagar a los Empleados Públicos, exceptuando a quienes ocupen cargos de dirección o confianza, todos los domingos, festivos y nocturnos que se laboren en la institución de conformidad como lo dispone el Decreto 1042 de 1978.

#### **ANÁLISIS:**

Tras el análisis del artículo, el doctor Luis Fernando Castro Majé señala que el término "se compromete" no corresponde, ya que se trata de una obligación legal. Propone reemplazar por "reconocerá y pagará". Las partes están de acuerdo con la modificación.

#### **Texto Aprobado:**

*J*



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL - GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ARTICULO 15°: DOMINICALES, FESTIVOS, HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOCTURNOS.** La administración reconocerá y pagará a los Empleados Públicos, exceptuando a quienes ocupen cargos de dirección o confianza, todos los domingos, festivos y nocturnos que se laboren en la institución de conformidad como lo dispone el Decreto 1042 de 1978.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los dominicales, festivos y nocturnos que se requieran trabajar en cada una de las Empresas Sociales del Estado y entidades adscritas, serán asignados de forma exclusiva al personal de planta, en el entendido de que es una función permanente de las instituciones que prestan servicios de Salud conforme lo establece la Sentencia C-614 de 2009; haciendo énfasis en la elaboración de las agendas de trabajo del personal asistencial por sistema de turnos priorizándose los turnos rotativos y secuenciales (mañana, tarde y noche).

**ANÁLISIS:**

El doctor Luis Fernando Castro Majé considera que la expresión "asignados de forma exclusiva" podría interpretarse como discriminatoria, aunque su intención es positiva. Propone reemplazarla por "serán priorizados con el personal de planta". Las partes manifiestan su conformidad con esta modificación.

**Texto Aprobado:**

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los dominicales, festivos y nocturnos que se requieran trabajar en cada una de las Empresas Sociales del Estado y entidades adscritas, serán priorizados con el personal de planta, en el entendido de que es una función permanente de las instituciones que prestan servicios de Salud conforme lo establece la Sentencia C-614 de 2009; haciendo énfasis en la elaboración de las agendas de trabajo del personal asistencial por sistema de turnos priorizándose los turnos rotativos y secuenciales (mañana, tarde y noche).

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

Para el personal asistencial que realiza actividades en horario administrativo la ESE debe garantizar la realización de los turnos en fines de semana y festivos para evitar el desmejoramiento salarial, las actividades ejecutadas en los turnos asignados se reportaran a la oficina de talento humano para el reconocimiento y pago de los mismos.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del párrafo.

Adicionalmente en el evento de presentarse el periodo de vacaciones, una vez se incorpore el funcionario público deberá darle continuidad al otorgamiento de los dominicales y festivos con fines a no perjudicar sus finanzas.

**ANÁLISIS:**

Tras su revisión, las partes acuerdan retirar la expresión "con fines a no perjudicar sus finanzas", por considerarla innecesaria en el contexto del texto.

**Texto Aprobado:**

Adicionalmente en el evento de presentarse el periodo de vacaciones, una vez se incorpore el funcionario público deberá darle continuidad al otorgamiento de los dominicales y festivos.

Vigilado Supersalud



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: CUADROS DE TURNO:** Para la elaboración de las agendas o itinerarios de trabajo de (médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería y otros) se realizarán y concertarán con el personal en cada servicio, con el fin de cubrir las necesidades del mismo y minimizar costos de un empleado profesional quien elabora los cuadros de turno (no habrá remuneración por la elaboración de estos cuadros de turnos), serán funciones de la coordinadora o coordinador de cada servicio, actividad que debe ser asignada al personal de planta y revisados por la subgerencia técnico científica o subgerencia administrativa según sea el caso o quien haga sus veces, quien debe velar porque se cumpla la secuencia, de acuerdo a la rotación, alternando los turnos así: mañana – tarde - noche – descanso.

#### **ANÁLISIS:**

Las partes analizan el contenido del párrafo. El doctor Luis Fernando Castro Majé explica que, al ser una entidad de carácter territorial, no existen cargos formalmente reconocidos como "coordinadores", por lo que no se puede asignar funciones ni otorgar reconocimiento adicional bajo esa figura.

El doctor Nuviel Facundo Ramírez aclara que la intención del párrafo es que los cuadros de turno se elaboren conforme a las necesidades del servicio, en concertación con el personal, y sin reconocimiento económico.

Frente a ello, el doctor Luis Fernando Castro Majé propone suprimir las expresiones: "de un empleado profesional quien elabora los cuadros de turno (no habrá remuneración por la elaboración de estos cuadros de turnos), serán funciones de la coordinadora o coordinador de cada servicio" "*asignada al personal de planta y*"

#### **Texto Aprobado:**

**PARÁGRAFO SEGUNDO: CUADROS DE TURNO:** Para la elaboración de las agendas o itinerarios de trabajo de (médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería y otros) se realizarán y concertarán con el personal en cada servicio, con el fin de cubrir las necesidades del mismo y minimizar costos. Actividad que debe ser revisada por la subgerencia técnico científica o subgerencia administrativa según sea el caso o quien haga sus veces, quien debe velar porque se cumpla la secuencia, de acuerdo a la rotación, alternando los turnos así: mañana – tarde - noche – descanso.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTÍCULO 16° ENCARGOS Y COORDINACIONES:** La administración para ocupar los cargos vacantes que se presenten, cumplirá con lo preceptuado en 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) y el criterio unificado de derecho preferencial de encargo de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### **ANÁLISIS:**

Las partes revisan el artículo y, en concordancia con lo ya expuesto sobre la inexistencia formal de cargos de coordinación en la entidad por su naturaleza territorial, concluyen que no es jurídicamente procedente incluir dicha figura.

#### **Texto Aprobado:**

**ARTÍCULO 16° ENCARGOS:** La administración para ocupar los cargos vacantes que se presenten, cumplirá con lo preceptuado en Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus Artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3) y el criterio unificado de derecho preferencial de encargo de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**PARAGRAFO:** La administración al momento de presentarse una vacante temporal o definitiva, tendrá en cuenta al personal de planta inscrito en carrera administrativa, basados en la ley 909/2004, en caso que no se cuente con el personal que cumpla con los requisitos, se optara por la selección entre el grupo de trabajadores que vienen laborando a través de las diferentes modalidades de contratación, que acrediten continuidad y mayor antigüedad; Lo anterior para minimizar los riesgos financieros de posibles demandas.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del párrafo.

**CAPITULO QUINTO  
POLITICA SALARIAL**

**ARTÍCULO 17° POLITICA SALARIAL:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** aplicará un incremento salarial teniendo en cuenta el Decreto Nacional, con retroactividad al primero (1) de enero de cada anualidad.

**PARAGRAFO:** El incremento salarial para el año en vigencia será el porcentaje del IPC del año anterior más el porcentaje concertado por las Centrales Obreras y/o el porcentaje del incremento del salario mínimo, el que sea mayor más cinco (05) puntos adicionales. El incremento se aplicará en el mes siguiente a la expedición del Decreto promulgado por el Gobierno Nacional que establece el incremento salarial para los servidores públicos del orden territorial. Para la vigencia siguiente se aplicarán las mismas condiciones teniendo en cuenta el porcentaje del IPC del año anterior más lo concertado por las Centrales Obreras y/o el incremento del salario mínimo para la vigencia.

**ARTÍCULO 18° ESCALAS SALARIALES:** Para cada vigencia la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** se compromete a realizar el trámite y las gestiones pertinentes ante la autoridad competente (Juntas Directivas, Concejos Municipales y Asamblea Departamental) para la actualización de las escalas salariales de los servidores públicos vinculados a la planta de personal, de acuerdo a lo establecido por la ley y las normas vigentes que rigen el servicio público.

**ANÁLISIS:**

Durante el análisis del artículo 17° Política Salarial, el doctor Luis Fernando Castro Majé expone que, conforme al Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.5, parágrafo, la negociación en materia salarial y prestacional solo es procedente en el ámbito nacional, por lo cual no pueden pactarse incrementos diferenciados a nivel territorial o singular. Indica además que el incremento salarial debe aplicarse con retroactividad desde el 1° de enero, tal como lo establece la ley, pero que la aprobación y aplicación del mismo corresponde a la Junta Directiva, sin establecer porcentajes adicionales

en el texto del acuerdo.

Por su parte, el doctor Nuviel Facundo Ramírez propone mantener el artículo con la redacción del acuerdo anterior, sugiriendo que, según la productividad económica de la entidad, se permita un incremento de hasta tres (3) puntos porcentuales adicionales al decretado por el Gobierno Nacional, sin que sea inferior a lo estipulado para los empleados públicos del orden territorial.

El doctor Castro recuerda refiere que, en la negociación anterior, este punto fue retirado del pliego por razones legales. f a

Vigilado Supersalud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

En cuanto al artículo 18, el doctor Castro manifiesta que debe ser retirado, ya que la definición y actualización de escalas salariales es competencia exclusiva de los órganos colegiados como juntas directivas, concejos y asambleas, y no puede ser materia de negociación directa en esta mesa.

Tras el análisis de ambos artículos, los representantes de ANTHOC solicitan un espacio para consultar con su asesor jurídico antes de definir su posición final.

**Observación:** Las partes acuerdan dejar el artículo 17 y 18 pendiente hasta contar con la orientación del asesor sindical.

#### **7. Registro de acuerdos, desacuerdos y puntos en revisión**

Los acuerdos, desacuerdos y puntos que quedaron en revisión fueron debidamente registrados en el desarrollo del presente documento, conforme al análisis efectuado para cada artículo del pliego de solicitudes.

#### **8. Definición de compromisos**

Se acuerdan los siguientes compromisos por parte de ambas partes para dar continuidad al proceso de negociación:

##### ***Compromisos de los negociadores de ANTHOC***

El doctor Nuviel Facundo Ramírez, en representación de ANTHOC, se compromete a remitir a la institución, a la mayor brevedad posible, la certificación del número de empleados públicos afiliados a ANTHOC en el Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.2.4.9 – Parágrafo 4 del Decreto 243 de 2024, el cual establece este requisito como condición para la verificación de la representatividad sindical e instalación formal de la mesa de negociación colectiva.

##### ***Compromisos de los negociadores del Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón***

La entidad, a través de la oficina de talento humano, entregará a ANTHOC el estudio técnico ya realizado de la institución. Queda pendiente la actualización del estudio financiero a valor presente y la revisión del manual de funciones y competencias.

#### **9. Cierre**

Se da por concluida la sesión de trabajo de la mesa de negociación colectiva. En esta ocasión, se analizó hasta el artículo 16, quedando pendientes los artículos 13, 17 y 18 los cuales serán consultados con el asesor jurídico de ANTHOC.

En total, se abordaron 18 artículos de los 55 establecidos en el pliego de solicitudes. Los puntos pendientes serán tratados en la próxima sesión, programada para el 5 de mayo de 2025, conforme lo acordado en la instalación de la mesa el 7 de abril de 2025.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

Se agradece a todos los participantes por su disposición y colaboración en el proceso

Para constancia se firma por quienes intervinieron en la presente diligencia, de fecha 28 de abril de 2025.

Nombre	Correo electrónico	Firmas
Juan De Jesús Jiménez Córdoba	tesoreria@hospitalsvpgarzon.gov.co	
Erneth Polania Tamayo	talentohumano@hospitalsvpgarzon.gov.co	
Luis Fernando Castro Majé	luisfer0210@gmail.com	 <small>28/04/2025 luisfernandocastromajebogados@gmail.com Firmado HelloSign</small>
Nuviel Facundo Ramírez	anthocgarzon@gmail.com	
Leidi Johanna Vargas Naranjo	anthocgarzon@gmail.com	
Wilfer Jhon Pinzón Fuentes	Jhonwilpin@hotmail.com	





**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ACTA No. 4 DE NEGOCIACION COLECTIVA**

**PROCESO DE NEGOCIACIÓN 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)- SECCIONAL HUILA.**

**FECHA Y HORA:** 12 de mayo de 2025. 08:00 AM

**LUGAR:** A efectos de llevar a cabo la instalación formal del proceso de negociación entre las partes, de manera previa se remitió el enlace de conexión a la reunión al correo electrónico a los participantes, con el fin de surtir la misma de forma virtual a través del aplicativo Google Meet, en el enlace <https://meet.google.com/dmp-xizv-vxa> correspondiente a la sala de reunión creada específicamente para dicho objeto. Cabe resaltar que la presente sesión se desarrolla de manera mixta, permitiendo también la participación presencial desde la sala de Junta de la Cámara y Comercio, la cual fue solicitada previamente para tal fin.

**ASISTENTES:**

Nombre	Cargo	Calidad en la que actúa
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	Tesrero	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
ERNETH POLANIA TAMAYO	Jefe de Oficina de Talento Humano	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	Asesoría jurídica Externa	Asesor jurídico E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LEIDI JOHANA VARGAS NARANJO	Secretaria ANTHOC Garzón	Negociadora ANTHOC
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	Presidente ANTHOC Garzón	Negociador ANTHOC
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	Presidente ANTHOC Nacional	Asesor Jurídico Anthoc

**ORDEN DEL DIA**

La señora Leidi Johanna Vargas Naranjo en su calidad de secretaria técnica da lectura al orden del día, el cual se presenta a continuación:

1. Saludo de bienvenida
2. Verificación del quórum y lista de asistencia
3. Lectura y aprobación del acta anterior
4. Continuidad en el proceso de negociación revisión de pliego de solicitudes
5. Definición de compromisos
6. Cierre

Una vez leído, el orden del día es puesto en consideración de los presentes para su discusión y aprobación. Por unanimidad es aprobado el orden del día. *P*



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

## DESARROLLO DE LA REUNION:

### 1. Saludo de bienvenida

Siendo las 8:00 am del día 12 de mayo de 2025 se da inicio la reunión de la mesa de negociación colectiva entre los representantes de la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia – ANTHOC, y los representantes del Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón.

El señor Juan de Jesús Jiménez Córdoba, en su calidad de presidente de la Secretaría Técnica, dirige un saludo cordial a todos los presentes y declara el inicio formal de la sesión, dando paso a la presentación del orden del día.

### 2. Verificación del quórum y lista de asistencia

Se procede a la verificación del quórum mediante el respectivo llamado a lista, constatándose la presencia de los representantes de ambas partes, lo que permite dar continuidad al desarrollo de la sesión. Verificado el quórum, se declara formalmente instalada la sesión de la mesa de negociación colectiva.

Nombre	Cargo	Calidad en la que actúa
JUAN DE JESUS JIMENEZ CORDOBA	Tesorero	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
ERNETH POLANÍA TAMAYO	Jefe de Oficina de Talento Humano	Negociador E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ	Asesoría jurídica Externa	Asesor jurídico E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón
LEIDI JOHANA VARGAS NARANJO	Secretaria ANTHOC Garzón	Negociadora ANTHOC
NUVIEL FACUNDO RAMIREZ	Presidente ANTHOC Garzón	Negociador ANTHOC
WILFER JHON PINZÓN FUENTES	Presidente Nacional ANTHOC	Asesor Jurídico Anthoc

### 3. Lectura y aprobación del acta anterior

En esta oportunidad, todos los presentes manifestaron haber recibido y revisado el acta previamente enviada. Los negociadores representantes del Hospital Departamental San Vicente de Paúl expresaron su conformidad con el contenido del acta. Igualmente, el doctor Luis Fernando Castro Majé, asesor del Hospital, manifestó estar de acuerdo con el contenido tanto del acta correspondiente a la primera sección de negociación como el acta de la segunda sección.

Por lo tanto, se aprueba por unanimidad, con la conformidad de los representantes del Hospital y de ANTHOC, las siguientes actas: *J*

Vigilado



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

- **Acta N° 2** correspondiente a la sesión del 28 de abril de 2025
- **Acta N° 3** correspondiente a la sesión del 5 de mayo de 2025

**4. Continuidad en el proceso de negociación revisión de pliego de solicitudes**

Una vez aprobadas las actas anteriores, se da continuidad al proceso de negociación colectiva entre los representantes del Hospital y de ANTHOC.

En esta fase, interviene el doctor Nuviel Facundo Ramírez, menciona que en la sesión anterior quedaron pendientes de discusión los artículos **25, 31, 37 y 38** del pliego de peticiones presentado por **ANTHOC**. Indicó que dichos artículos serían consultados por la comisión negociadora de ANTHOC con su asesor antes de continuar su análisis.

Se inicia la discusión con el artículo 25:

**ARTICULO 25° AUXILIO EDUCATIVO:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** concederá un Auxilio educativo al trabajador que acredite llevar por lo menos un año continuo de servicio en la entidad según decreto 1083 de 2015 a hijo y/o hijastro que dependa económicamente menor de 25 años, a los hijos que se encuentren en condición de discapacidad sin límite de edad, o al cónyuge que se encuentre estudiando para la cual deberá anexar certificado de discapacidad, certificado de pago de matrícula y registro civil, dicho auxilio estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y reglamento de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos.

**ANÁLISIS:**

El doctor Nuviel Facundo Ramírez explicó que, por recomendación del doctor Luis Fernando Castro Majé, este artículo fue llevado al Comité de Bienestar Laboral, por parte del ingeniero Erneth Polanía, secretario del comité, los representantes del comité manifiestan que se revisará el Decreto 1083 de 2015 para definir el alcance del auxilio educativo. Inicialmente, el comité considero que este beneficio aplicaría solo para empleados de carrera administrativa, excluyendo a quienes están en provisionalidad.

Frente a ello, el doctor Luis Fernando Castro Majé aclaró que, según jurisprudencia del Consejo de Estado, los funcionarios en provisionalidad también tienen derecho a los beneficios de bienestar social, al contar con vinculación legal y reglamentaria. Por tanto, sugirió que el Comité reevalúe su concepto, realice las consultas necesarias y tome una decisión autónoma sobre el tema. Reiteró que la administración no tiene injerencia directa, y propuso retirar el artículo del acuerdo y remitirlo al comité como instancia competente.

El doctor Wilfer Jhon Pinzón Fuentes intervino para apoyar lo expuesto, pero solicitó que la administración, a través de sus representantes en el comité, contribuya activamente a clarificar el tema.

El doctor Luis Fernando Castro expresó su conformidad con esta solicitud. En conclusión, se acuerda mantener el artículo en el pliego, con la recomendación de que la administración por medio de sus representantes en el comité de bienestar laboral promueva el estudio correspondiente en dicha instancia. l

**Texto aprobado:**

**ARTICULO 25° AUXILIO EDUCATIVO:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** concederá un Auxilio educativo al trabajador que acredite llevar por lo menos un año continuo de servicio en la entidad según decreto 1083 de 2015 a hijo y/o hijastro que dependa económicamente menor de 25 años, a los hijos que se encuentren en condición de discapacidad sin límite de edad, o al cónyuge que se encuentre estudiando para la cual deberá anexar certificado de discapacidad, certificado de pago de matrícula y registro civil, dicho auxilio estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y reglamento de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos. l



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

Establecer que la administración a través de sus Delegados decantar el tema para que el Comité de Bienestar Social de aplicabilidad al punto del acuerdo.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 31° PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** concederá Incentivo Institucional a los Servidores Públicos consistente en permiso remunerado por antigüedad cada vez que cumpla un año de Servicio, según lo estipulado en el Decreto 1227 de 2005 y el Plan de Incentivo Institucional; en uno de los rangos y por el número de días hábiles que se señalan en la siguiente tabla:

DE UNO A CUATRO AÑOS (1 DIAS)  
DE CINCO A NUEVE AÑOS (2 DIAS)  
DE DIEZ A CATORCE AÑOS (3 DIAS)  
DE QUINCE A DIECINUEVE AÑOS (4 DIAS)  
DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO EN ADELANTE (5 DIAS)

**PARAGRAFO PRIMERO:** La solicitud de permiso remunerado por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato único de novedades de personal, previamente concertado y con visto bueno del jefe de la dependencia, quien será el encargado de remitirlo a la Oficina de Talento Humano para que repose en la Historia Laboral.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** tendrán derecho a un día hábil completo de descanso por motivo de su cumpleaños, a disfrutarlos dentro de los treinta (30) días hábiles de ocurrencia del mismo.


**PARAGRAFO TERCERO: INCENTIVO AL PERSONAL EN FECHAS ESPECIALES** En cumplimiento de lo establecido en la ley 1361/2009 modificada por la ley 1857/2017 relacionadas con la protección de la familia y el fortalecimiento del núcleo familiar del trabajador la ESE establece las siguientes jornadas laborales especiales:

Trabajo anticipado de reposición de tiempo para disfrutar de descanso y compartir con la familia los días lunes, martes y miércoles de la semana santa, junio actividades culturales propias de la región, Navidad y fin de año; previa reposición de tiempo incrementando el horario habitual y/o con jornadas laborales programadas para días no hábiles.

#### ANÁLISIS:

En relación con el artículo 31, el doctor Nuviel Facundo Ramírez informó que se realizó el estudio correspondiente y propuso adoptar el contenido que se encuentra en el acuerdo laboral anterior. El doctor Luis Fernando Castro Majé manifestó su conformidad. En conclusión, se debe trasladar el **parágrafo segundo**, relacionado con estímulos por tiempo laborado, cumpleaños, protección familiar y pensión, el cual ha sido aplicado de manera oportuna y efectiva por la entidad.

Las partes manifiestan reemplazar este artículo adoptando la totalidad del contenido del parágrafo segundo del acuerdo laboral anterior página 15.

**Texto aprobado:** 

Vigilado



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL - GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ARTICULO 31° ESTIMULO POR TIEMPO LABORADO, CUMPLEAÑOS, PROTECCION FAMILIAR Y PENSION:** La **E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON**, 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.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 37°: BONIFICACION POR PENSION:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** reconocerá y pagara una bonificación equivalente a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes a los empleados públicos afiliados a nuestra Organización Sindical Anthoc con una antigüedad mínima de cinco (5) años continuos que obtengan el derecho a la pensión por vejez o invalidez, como reconocimiento a la labor prestada a la institución; esta bonificación se cancelara una vez se adquiera el derecho, se presente la renuncia, anexando para ello la solicitud del reconocimiento (Resolución de Colpensiones o comunicación del Fondo Privado a través de la cual se le reconoce la pensión).

La ESE cancelara la liquidación de prestaciones sociales al personal jubilado a más tardar un mes después del retiro.

**ANÁLISIS:**

Respecto al artículo 37 el doctor Nuviel Facundo Ramírez plantea que esta bonificación busca motivar al personal a acogerse a su pensión una vez cumplidos los requisitos, permitiendo así la renovación de la planta de personal y evitando la permanencia prolongada de funcionarios en edad avanzada, conforme a lo permitido por la norma. El doctor Luis Fernando Castro Majé manifestó que no ve inconveniente en la propuesta. Sin embargo, el señor Erneh Polanía Tamayo expreso su desacuerdo con la inclusión de este artículo en los términos presentados.

Tras un dialogo interno entre los negociadores del Hospital y el asesor jurídico el doctor Luis Fernando Castro Majé, los representantes de la entidad llegaron a un consenso respecto al artículo en discusión. En consecuencia, acogieron la propuesta presentada por los negociadores de ANTHOC, incorporando una modificación que establece como condición que la bonificación será otorgada una vez se adquiera el derecho a la pensión y, de manera simultánea, se presente la renuncia al cargo. Adicionalmente, se acordó que la bonificación solo se reconocerá si la renuncia coincide con la adquisición del derecho, de lo contrario no habrá lugar a su reconocimiento.

**Texto aprobado:**

**ARTICULO 37°: BONIFICACION POR PENSION:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** reconocerá y pagara una bonificación equivalente a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes a los empleados públicos afiliados a nuestra Organización Sindical Anthoc con una antigüedad mínima de cinco (5) años

Página 5 de 11



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



continuos que obtengan el derecho a la pensión por vejez o invalidez, como reconocimiento a la labor prestada a la institución; esta bonificación se cancelara una vez se adquiera el derecho y de manera concomitante se presente la renuncia, anexando para ello la solicitud del reconocimiento (Resolución de Colpensiones o comunicación del Fondo Privado a través de la cual se le reconoce la pensión).

La ESE cancelará la liquidación de prestaciones sociales al personal jubilado a más tardar un mes después del retiro, siempre y cuando este coincida con la adquisición del derecho de pensión de vejez, si el empleado público continúa vinculado después de tener el derecho ya no habrá lugar al reconocimiento.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 38° AUXILIO POR MUERTE DEL FUNCIONARIO:** En el momento que un servidor público afiliado a Anthoc con una antigüedad mínima de cinco (5) años continuos de la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** fallezca, la ESE reconocerá el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente al cónyuge o compañero permanente, si este no existe y tiene hijos ellos serán los beneficiarios; a falta de estos los beneficiarios serán los padres del servidor público.

#### ANÁLISIS

El doctor Luis Fernando Castro Majé sugiere adicionar que este reconocimiento está establecido en la norma.

#### Texto aprobado:

**ARTICULO 38° AUXILIO POR MUERTE DEL FUNCIONARIO:** En el momento que un servidor público afiliado a Anthoc con una antigüedad mínima de cinco (5) años continuos de la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** fallezca, la ESE reconocerá el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente al cónyuge o compañero permanente, si este no existe y tiene hijos ellos serán los beneficiarios; a falta de estos los beneficiarios serán los padres del servidor público. Este reconocimiento está establecido en la norma (Ley 100/1993).

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

#### CAPITULO OCTAVO CAPACITACIONES

**ARTICULO 39°** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** se compromete a realizar las capacitaciones y actualizaciones con las instituciones que permita a los empleados públicos acceder a los cursos de: Soporte Vital Básico (SVB), Soporte Vital Cardiovascular Avanzado (ACLS), Soporte Vital Avanzado Pediátrico (PALS) y Soporte Vital Avanzado Neonatal (NALS), y todos los que sean de carácter obligatorio según el nivel de complejidad de la institución sin ningún costo para el empleado, también dará los espacios y tiempos necesarios para la participación de todos los cursos que permita el fortalecimiento de los conocimientos relacionados con su área de trabajo.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**ARTICULO 40°** la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** gestionara con la Comisión Nacional del Servicio Civil la realización de capacitaciones en materia de empleo público, evaluación de desempeño laboral, concurso de méritos según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

Vigilado



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

**ANÁLISIS:**

El doctor Luis Fernando Castro Majé manifestó que no encuentra justificación para que la E.S.E gestione, junto con la comisión aspectos relacionados con capacitaciones en concursos de méritos, ya que ese tema no es competencia de ninguna de las partes. Por lo tanto, sugirió retirar la expresión “concurso de méritos” del texto propuesto.

Frente a esta observación, los representantes de ANTHOC manifestaron su conformidad con la modificación.

**Texto aprobado:**

**ARTICULO 40°** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** gestionara con la Comisión Nacional del Servicio Civil la realización de capacitaciones en materia de empleo público, evaluación de desempeño laboral, según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 41°** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** realizara la gestión con las entidades públicas que ofrecen programa de educación para el trabajo y desarrollo Humano con el fin de realizar una alianza y/o convenio que permita fortalecer las competencias de los servidores que prestan sus servicios a la Institución.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**ARTICULO 42°** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** realizara capacitación a los líderes de procesos y de áreas sobre normatividad en materia laboral, evaluación de desempeño y acuerdos laborales.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**CAPITULO NOVENO  
DERECHOS LABORALES**

**ARTICULO 43° BONIFICACIONES Y PRIMA DE SERVICIOS** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** continuara reconociendo y pagando a sus Empleados las bonificaciones recibidas como parte de factor salarial por servicios prestados como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 1042 y 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 del servidor público, como lo señala la Circular N° 100-10-2015 “NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS”

**ANÁLISIS:**

El Luis Fernando Castro Majé manifestó que la expresión “como parte de factor salarial” debe ser suprimida, ya que la bonificación a la que hace referencia no constituye factor salarial. *f*

Vigilado



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

**Texto aprobado:**

**ARTICULO 43° BONIFICACIONES Y PRIMA DE SERVICIOS** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON continuara reconociendo y pagando a sus Empleados las bonificaciones recibidas por servicios prestados como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 1042 y 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 del servidor público, como lo señala la Circular N° 100-10-2015 **“NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS”**

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 44° RECONOCIMIENTO POR DESPLAZAMIENTO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON reconocerá a los trabajadores que en razón con su actividades laborales, bienestar laboral y demás programadas por la entidad en las que deban desplazarse dentro y fuera del casco urbano y/o a municipios contiguos en cumplimiento de sus funciones el valor de los pasajes por cada desplazamiento. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 45°** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON reconocerá el diez por ciento (10%) del salario básico del trabajador afiliado a la organización sindical cada vez que cumpla cinco años de servicio a la institución como estímulo al compromiso, antigüedad, responsabilidad, empoderamiento y desempeño en la institución, la cual representará factor salarial. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 46° RECONOCIMIENTO BONIFICACION ESPECIAL DE COMPENSACION:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON de acuerdo a la disponibilidad Financiera y presupuestal incluirá el reconocimiento de la Bonificación Especial de compensación a los servidores públicos afiliados a la organización Sindical en un 25 % el cual deberá cancelarse dentro de los primeros quince días del mes de septiembre de cada anualidad, la cual no constituye factor salarial. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 47° TELETRABAJO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON acorde con normatividad vigente (Ley 2021 de 2021 y decreto 555 de 2022) se compromete a realizar la valoración de una política institucional interna de promoción, implementación y desarrollo de Teletrabajo como modalidad de trabajo, bajo principios de participación e igualdad, a lo cual accederán los empleados públicos afiliados a las Organización Sindical presentes en la institución, tanto en materia colectiva como individual. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 48° SUMINISTRO DE VESTIDO DE LABOR Y CALZADO.** **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

Vigilado



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

**ARTICULO 49° MEDIOS DE COMUNICACIÓN SINDICAL:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON creara un enlace en la Intranet y asignara un espacio en todas las carteleras a la organización sindical para que promuevan sus actividades con los empleados y trabajadores de la ESE además publicara el Acuerdo Laboral Colectivo.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**ARTICULO 50° GARANTÍAS SINDICALES:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON permitirá la utilización de sus instalaciones, los auditorios, y las salas de conferencias que requiera la organización sindical, para las reuniones de quienes se benefician del acuerdo laboral, siempre que sean solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales y exista disponibilidad de los espacios.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**ARTICULO 51° COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACION O EJECUCION Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO:** para el seguimiento en la implementación y cumplimiento de todo acuerdo colectivo se conformará un comité bipartito, reglado así:

- Se conformará un comité bipartito de seguimiento por cada ámbito de negociación, por cada uno de los acuerdos suscritos.
- El comité estará integrado por una cuarta parte de los mismos empleados públicos representantes del gobierno y una cuarta parte de los representantes sindicales que intervinieron como negociadores del acuerdo colectivo. En todo caso, solo podrán participar las organizaciones sindicales que hayan suscrito el respectivo acuerdo colectivo.
- Los delegados sindicales podrán ser escogidos por consenso entre los mismos negociadores sindicales, dentro de su autonomía sindical; sino fuere posible la designación se hará objetivamente proporcional al número de representados en la mesa de negociación.
- El comité se instalará dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del acuerdo colectivo, designará tres secretarios técnicos por cada una de las partes y adoptará un reglamento y cronograma para el cumplimiento del acuerdo colectivo.
- Al inicio de cada sesión de trabajo, el comité suscribirá actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del cronograma de cumplimiento.
- En caso de incumplimiento, el comité convocara personalmente a las entidades y servidores responsables para convenir plazos de cumplimiento, aclarando las causas que originaron la situación. En el marco de su autonomía, las organizaciones sindicales podrán adelantar otras actuaciones tendientes a garantizar el cumplimiento de los acuerdos.
- Los representantes de los empleados públicos gozaran de las garantías de permiso sindical para atender las actividades de seguimiento.

**ANÁLISIS:**

El doctor Luis Fernando Castro Majé manifestó que, en relación con el artículo 51, su contenido recoge lo dispuesto en el Decreto 243 de 2024 sobre la conformación del comité bipartito. En este sentido, sugiere que dicho comité sea integrado por los mismos representantes o negociadores que participan en esta mesa de negociación, con el fin de garantizar la continuidad y seguimiento efectivo a los acuerdos establecidos.

**Texto aprobado:**

**ARTICULO 51° COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACION O EJECUCION Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO:** El Comité Bipartito para el seguimiento en la

Página 9 de 11

R



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

implementación y cumplimiento del acuerdo colectivo se constituye conforme a lo establecido en el artículo 2.2.2.4.18 del Decreto 243 de 2024 y estará integrado por los dos negociadores de ANTHOC y los dos negociadores del empleador y/o de la entidad.

**Observación:** Las partes manifiestan la modificación de manera unánime.

**ARTICULO 52° PARTICIPACION DEL SINDICATO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON permitirá la participación con voz y voto de un representante de ANTHOC en los comités de estímulos e incentivos, en el de humanización, el de ética hospitalaria, bienestar laboral y/o MIPG y modificación manual de funciones. **(Este punto se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 53° RETIRO DE CESANTIAS** la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON agilizará y viabilizará la entrega de las cesantías sin implementar requisitos diferentes a lo normado.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**ARTICULO 54° DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO:** Una vez suscrito el acuerdo colectivo celebrado entre el ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON y la Organización Sindical ANTHOC HUILA, será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) siguientes a su celebración, según lo establecido en el Artículo 2.2.2.4.16 numeral 10. Del decreto número 0243 de 2024.

Igualmente, La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON tendrá la obligación de producir los Actos Administrativos de adopción, desarrollo e implementación de lo acordado, de los cuales se allegará copia a la Organización Sindical.

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

**ARTICULOS 55° VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL.** El presente acuerdo colectivo tendrá vigencia mínima de dos (2) años, según lo estipulado en el párrafo único del artículo 2.2.2.4.16 del decreto número 243 de 2024 en común acuerdo entre las partes.


Para constancia se firma el día 12 del mes de mayo de 2025

**Observación:** No hay discusión. Ambas partes están de acuerdo en la totalidad del artículo.

## 5. Definición de compromisos

Se acuerdan los siguientes compromisos por parte de ambas partes para dar continuidad al proceso de negociación:

### **Compromisos de los negociadores de ANTHOC**

Los negociadores de ANTHOC se comprometen a entregar el acta de la presente mesa de negociación a la mayor brevedad posible, con el fin de que sea revisada por todas las partes y posteriormente aprobada. Asimismo, se 

Vigilado Subdirectiva



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

comprometen a entregar la versión modificada del pliego en su totalidad, conforme a los acuerdos alcanzados durante las sesiones.

**Compromisos de los negociadores del Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón**

Los negociadores de la entidad realizarán la revisión y aprobación del acta y del pliego y seguidamente, ambas partes se comprometen a efectuar de manera conjunta el depósito del pliego ante la oficina de trabajo el día viernes 16 de mayo de 2025. El doctor Luis Fernando Castro Majé se compromete elaborar el oficio correspondiente para el depósito del pliego ante la Oficina de Trabajo, en conjunto con los negociadores de ANTHOC y de la institución.

**6. Cierre**

Se agradece a todos los participantes por su disposición y colaboración en el proceso.

Para constancia se firma por quienes intervinieron en la presente diligencia, de fecha 12 de mayo de 2025.

Nombre	Correo electrónico	Firmas
Juan De Jesús Jiménez Córdoba	tesoreria@hospitalsvpgarzon.gov.co	
Erneth Polania Tamayo	talentohumano@hospitalsvpgarzon.gov.co	
Luis Fernando Castro Majé	luisfer0210@gmail.com	 <small>12/05/2025 luisfernandocastromajebogados@gmail.com Firmado HelloSign</small>
Nuviel Facundo Ramírez	anthocgarzon@gmail.com	
Leidi Johanna Vargas Naranjo	anthocgarzon@gmail.com	
Wilfer Jhon Pinzón Fuentes	Jhonwilpin@hotmail.com	





**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**PLIEGO DE SOLICITUDES QUE PRESENTA LA ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA – ANTHOC- A LA ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON PARA LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO LABORAL DE AMBITO PARTICULAR EN DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACION COLECTIVA Y SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS CON LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS.**

**CAPITULO PRIMERO**

**FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE EMPLEADOS PUBLICOS**

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, 58 y 93, los Convenios Internacionales de la OIT 98, 049, 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 160 de 2014, Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 243 de 2024 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, Sentencia C-614 de 2009, Ley 1438 de 2011 y Sentencia C171 de 2012, 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, Decreto Ley 1499 de 2017, Leyes 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, circular conjunta 0020 de 04 Marzo 2021 del Ministerio de salud y protección social, Ministerio de Trabajo y DAFP, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021, Circular conjunta 100-005-2022 del DAFP Y ESAP, Circular 01-2023 DAFP Y Colombia Compra Eficiente y Circular 001-2023 de la Procuraduría General de la Nación.

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.

Que, el Decreto 1631 de 2021 "Por el cual se modifican y adicionan unos parágrafos al artículo 2.2.2.4.12", y el Decreto 0243 de 2024 por el cual se modifica el capítulo IV del título II de la parte II del libro II del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamento Sector Trabajo, que garantiza la aplicación de principio de progresividad y la regla de no regresividad en materia laboral, por lo que, **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE**

Vigilado Supersalud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**DE PAUL DE GARZON** respetará los acuerdos colectivos existentes entre las partes no discutidos en el proceso de negociación.

**ARTICULO 1° FINALIDAD:** La finalidad del presente Acuerdo Laboral Colectivo que se suscribe, es la de mejorar las Condiciones económicas, sociales y reglamentarias de los empleados públicos, así como el de la Organización Sindical. En consecuencia, de aplicar el Principio de Favorabilidad, en caso de conflicto entre normas la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON aplicara la norma más favorable al empleado. En caso de conflicto o dudas entre el Acuerdo y las normas vigentes de trabajo, la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad y no en forma parcial, no podrán aplicarse dos normas para el mismo caso.

**ARTICULO 2°. RECONOCIMIENTO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON continuará reconociendo a la Organización Sindical ANTHOC SECCIONAL HUILA o como en el futuro se llame, como representante de los empleados públicos afiliados a esta Organización Sindical, tanto en materia colectiva como individual.

**ARTICULO 3°. PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN:** Son partes del presente Acuerdo Laboral Colectivo 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 y quienes con posterioridad se vinculen a ella con un tiempo mínimo de seis (6) meses, siendo obligación de la administración producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado y en todo caso para acceder a los beneficios consagrados durante la vigencia del presente acuerdo.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Para el desarrollo de esta negociación el Gerente de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON elegirá y designara 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.

Para el desarrollo de esta negociación la Organización Sindical ANTHOC Seccional Huila designarán a dos (2) negociadores y un (1) asesor.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** dando cumplimiento al artículo 2.2.2.4.11 Tabla para la conformación de la comisión unificada sindical, para los sindicatos de base se realizará la distribución en orden decreciente iniciando con la Organización con mayor número de afiliados hasta llegar a la organización con menor número de afiliados, sin exceder de seis representantes por cada organización, cada organización tendrá un representante por cada 25 empleados públicos afiliados.

**CAPITULO SEGUNDO  
PERMISOS**

**ARTÍCULO 4°: PERMISO SINDICAL:**

- A) **PARA LA NEGOCIACION DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO:** Los negociadores y asesores por parte de ANTHOC SECCIONAL HUILA dispondrán de permiso sindical, de conformidad con el Decreto 243 de 2024 y el Decreto 720 de 2024, durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego.

Vigilado Supersalud



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

- B) La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON concederá permiso remunerado a los Empleados Públicos elegidos y delegados por la Organización Sindical, para asistir a Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias, Asambleas Departamentales Ordinarias y Extraordinarias, eventos regionales y Nacionales donde se traten temas inherentes a la problemática en Salud; pasajes terrestres de ida y regreso con el respectivo viatico, en caso de permisos colectivos, ANTHOC tendrá la facultad de designar al trabajador que se le otorgará el viatico, la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON apropiara los recursos necesarios para poder cumplir con lo estipulado en el presente literal durante la vigencia del presente Acuerdo Laboral Colectivo. Como lo establece el Decreto 460 de 2022.

**ARTICULO 5° PERMISOS POR CALAMIDAD FAMILIAR, DOMESTICA Y CITAS MEDICAS:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

- Enfermedad determinada por una incapacidad médica de un hijo y/o hijastro dependiente, padres o cónyuge, tres días hábiles prorrogables en dos días hábiles cuando deba desplazarse fuera de su municipio donde labora y requiera su asistencia.

**PARAGRAFO PRIMERO: PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD.** Igualmente dará alcance al decreto 1083 de 2015 y modificado por el decreto 648 de 2017, que establece que la calamidad domestica constituye una justa causa para la concesión del permiso.

- Permisos para asistir a citas médicas del servidor con sus hijos y/o hijastros menores, dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad: 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 remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos y/o hijastros menores dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** El permiso será notificado por el servidor público de manera escrita a su jefe e iniciará de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término no mayor a 3 días hábiles con el soporte respectivo.

- Daño o afectación considerable de la vivienda causados por la naturaleza (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) hasta Por tres (3) días hábiles.

Muerte de los padres, hijos y/o hijastros, hermanos, cónyuge, abuelos, nietos, suegros: cinco días hábiles de licencia por luto, más tres (3) adicionales cuando los hechos se produzcan fuera del municipio sede de la ESE al cual se encuentra vinculado el trabajador. Lo que está consagrado en la norma.

**ARTICULO 6° PERMISOS PARA EDUCACION:** En atención a la Ley 1960 del 27 de Junio 2019 (por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones), en el artículo 3: "profesionalización del Servidor Público, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de Carrera Administrativa"; atendiendo las intensidades horarias que fortalezcan la hoja de vida del servidor público en la evaluación de la misma y ser tenida en cuenta en los procesos de Encargos y Concursos de acuerdo a las necesidades y al presupuesto asignado.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** facilitara a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados, Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula.

Para las capacitaciones que La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** programe destinara el tiempo exclusivo para la participación de la misma, se hará dentro de las horas laborales de cada empleado público y el mismo será obligatorio sin afectar su tiempo de descanso; para el personal que labora por sistema de turno la institución realizara un cronograma de acuerdo a su agenda de trabajo.

**ARTICULO 7°** La institución concederá permiso remunerado al servidor público para asistir a las ceremonias de graduación de su cónyuge y/o compañero permanente, hijos y/o hijastros, un (01) día si la ceremonia se celebra en el municipio de la ESE, dos (02) días si es fuera del departamento.

### **CAPITULO TERCERO NORMAS GENERALES Y ESPECÍFICA**

**ARTICULO 8° SUSTITUCIÓN PATRONAL.** Cuando se produzca un cambio de empleador 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 Colectivo suscrito entre La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** y la Organización Sindical **ANTHOC HUILA** continuara vigente.

#### **ARTICULO 9° FUERO**

**A) SINDICAL.** Se denomina "Fuero Sindical" la garantía de que gozan trabajadores o funcionarios de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo. Dicho fuero se aplicará en esta entidad en los términos del artículo 406 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo.

**B) CIRCUSTANCIAL** es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados de no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva y su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial, precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

**PARAGRAFO:** Se reconocerá el fuero sindical a quienes hagan parte de las directivas departamentales, subdirectivas Municipales y comités Institucionales.

#### **ARTICULO 10°. PRINCIPIOS:**

**10.1 OBLIGATORIEDAD.** Las disposiciones obtenidas en el Acuerdo Laboral Colectivo quedaran incorporadas como régimen aplicable a los empleados públicos afiliados a la Organización Sindical y quienes a futuro se vinculen, dando aplicabilidad al artículo 3 del capítulo primero.

Vigilado Supersalud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

**10.2 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 Colectivo, 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 ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON, a quienes se aplica el acuerdo laboral Colectivo, aun cuando fueren normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos empleados.

**10.3. 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 modificado por el Decreto 0243 de 29 febrero de 2024, Decreto Ley 1499 de 2017, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021, y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicione.

**ARTÍCULO 11°: PACTO POR EL TRABAJO DECENTE:** La Administración de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON velara y contribuirá con ANTHOC por un pacto del trabajo libre, digno y decente de conformidad con la agenda 2030 de la OIT y aquellas normas que lo modifiquen y complementen. Artículo 25 de la CN, Sentencia C-614/2009 y C-171/2012. La ESE se compromete a cumplir la norma en trabajo decente para garantizar un empleo digno conforme con la normatividad vigente. La administración dará participación a la organización sindical al estudio técnico sobre la planta de personal el cual ya se efectuó, pendiente la actualización del estudio financiero, así como el manual de funciones competencias y requisitos en cumplimiento a la circular 100-09-2015 del DAFP y la ley 1960-2019.

**ARTICULO 12° PROTECCION PARA EL PERSONAL QUE OSTENTE LA CONDICION DE PREPENSIONADO:** En armonía con la política pública de trabajo decente, digno y de protección de los derechos laborales de los servidores públicos vinculados a la institución que ostenten la condición de pre pensionado, la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON se compromete a cumplir con las normas legales y jurisprudencia que protegen los derechos del trabajador especialmente el Decreto 1415/2021.

**CAPITULO CUARTO  
JORNADA LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA**

**ARTICULO 13°. JORNADA LABORAL:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON garantiza la jornada laboral de todos los empleados públicos a su servicio, que actualmente ocupan cargos de carrera administrativa o en provisionalidad 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.

Página 5 de 14



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

del servicio y Decreto 648 de 2017 (artículos: 2.2.5.4.1, 2.2.5.4.2, 2.2.5.4.3, 2.2.5.4.4, 2.2.5.4.5 y 2.2.2.4.6), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.

**ARTICULO 14°: 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/las gerentes de los organismos adoptaran horarios flexibles, dentro de la Jornada Laboral Legal, para facilitar el acercamiento de su núcleo familiar; el cual se sustentará mediante acto administrativo para cada caso.

**PARAGRAFO PRIMERO:** se concederá una (1) hora diaria de la jornada laboral a los servidores públicos que acrediten ser madres y/o padres cabeza de familia para el cuidado de sus hijos en situación de discapacidad sin tener en cuenta la edad; los servidores públicos que se acojan a esta jornada laboral deben presentar solicitud dirigida al jefe inmediato adjuntando los documentos que acrediten la condición de madre y/o padre cabeza de familia y la de sus hijos en situación de discapacidad sin tener en cuenta la edad.

**PARAGRAFO SEGUNDO: 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, la institución otorgara los permisos remunerados necesarios para que el servidor interponga y haga seguimiento a sus denuncias sobre todas las modalidades de acoso laboral. 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°.

**ARTICULO 15°: DOMINICALES, FESTIVOS, HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOCTURNOS.** La administración reconocerá y pagará a los Empleados Públicos, exceptuando a quienes ocupen cargos de dirección o confianza, todos los domingos, festivos y nocturnos que se laboren en la institución de conformidad como lo dispone el Decreto 1042 de 1978.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los dominicales, festivos y nocturnos que se requieran trabajar en cada una de las Empresas Sociales del Estado y entidades adscritas, serán priorizados con el personal de planta, en el entendido de que es una función permanente de las instituciones que prestan servicios de Salud conforme lo establece la Sentencia C-614 de 2009; haciendo énfasis en la elaboración de las agendas de trabajo del personal asistencial por sistema de turnos priorizándose los turnos rotativos y secuenciales (mañana, tarde y noche).

Para el personal asistencial que realiza actividades en horario administrativo la ESE debe garantizar la realización de los turnos en fines de semana y festivos para evitar el desmejoramiento salarial, las actividades ejecutadas en los turnos asignados se reportaran a la oficina de talento humano para el reconocimiento y pago de los mismos.

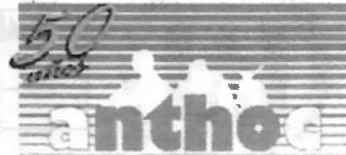
Adicionalmente en el evento de presentarse el periodo de vacaciones, una vez se incorpore el funcionario público deberá darle continuidad al otorgamiento de los dominicales y festivos

**PARAGRAFO SEGUNDO: CUADROS DE TURNO:** Para la elaboración de las agendas o itinerarios de trabajo de (médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería y otros) se realizarán y concertarán con el personal en cada servicio, con el fin de cubrir las necesidades del mismo y minimizar costos. Actividad que debe ser revisada por la subgerencia técnica científica o subgerencia administrativa según sea el caso o quien haga sus veces, quien debe velar porque se cumpla la secuencia, de acuerdo a la rotación, alternando los turnos así: mañana – tarde - noche – descanso.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

**ARTÍCULO 16° ENCARGOS:** La administración para ocupar los cargos vacantes que se presenten, cumplirá con lo preceptuado en 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) y el criterio unificado de derecho preferencial de encargo de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PARAGRAFO:** La administración al momento de presentarse una vacante temporal o definitiva, tendrá en cuenta al personal de planta inscrito en carrera administrativa, basados en la ley 909/2004, en caso que no se cuente con el personal que cumpla con los requisitos, se optara por la selección entre el grupo de trabajadores que vienen laborando a través de las diferentes modalidades de contratación, que acrediten continuidad y mayor antigüedad; Lo anterior para minimizar los riesgos financieros de posibles demandas.

**CAPITULO QUINTO  
POLITICA SALARIAL**

**ARTÍCULO 17° POLITICA SALARIAL:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON aplicará un incremento salarial teniendo en cuenta el Decreto Nacional, con retroactividad al primero (1) de enero de cada anualidad.

**PARAGRAFO:** El incremento se aplicará en el mes siguiente a la expedición del Decreto promulgado por el Gobierno Nacional que establece el incremento salarial para los servidores públicos del orden territorial, debidamente aprobado y refrendado por la Junta Directiva.

**ARTICULO 18° ESCALAS SALARIALES:** Para cada vigencia la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON se compromete a realizar el trámite y las gestiones pertinentes ante la autoridad competente (Juntas Directivas, Concejos Municipales y Asamblea Departamental) para la actualización de las escalas salariales de los servidores públicos vinculados a la planta de personal, de acuerdo a lo establecido por la ley y las normas vigentes que rigen el servicio público. (Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)

**CAPITULO SEXTO  
PROTECCION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 19°** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON del en cumplimiento del presente acuerdo laboral Colectivo gestionara ante la Administradora de Riesgos Laborales lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y decreto 1072 de 2015 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**ARTICULO 20° CREACION UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** la entidad promoverá el desarrollo del COPAST en las actividades establecidas en la Ley.

**PARAGRAFO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON deberá garantizar el tiempo requerido para la capacitación de los integrantes del COPAST y la realización del curso de cincuenta (50) horas certificadas para poder ejercer sus funciones.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

Vigilado Supersalud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**ARTICULO 21° PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y PLAN DE SALUD MENTAL:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON organizara cuatro (4) actividades recreativas al año encaminadas a desarrollar herramientas que permitan el fortalecimiento emocional y social, manejo del estrés y resiliencia.

Tendrá una intensidad de la jornada laboral (8) horas, para que cada servidor participe dos veces por semestre y se desarrollara fuera de las instalaciones de la entidad.

Por conducto de la secretaria del Comité de Bienestar se dará traslado de esta propuesta para que sea estudiada y de ser posible adoptada en el plan de Bienestar de la Entidad por ser competencia del Comité de Bienestar.

**ARTICULO 22°: REINTEGRO PARA PARTICIPACION EN ACTIVIDADES INSTITUCIONALES:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON garantizara la participación de los funcionarios afiliados a la Organización Sindical de todas las actividades organizadas por la institución en común acuerdo con el trabajador aun encontrándose en disfrute de sus vacaciones, reconociéndole al trabajador los tiempos utilizados en dichas actividades. (Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)

#### **CAPITULO SEPTIMO BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

**ARTICULO 23° PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON destinara como mínimo el cinco por ciento (5%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores salariales para el programa de Bienestar laboral, estímulos e incentivos.

**PARAGRAFO PRIMERO:** El comité de Bienestar Laboral, estímulos e Incentivos y/o MIPG de la institución deberá presentar un informe de la ejecución de las actividades a los trabajadores, para evaluar los niveles de satisfacción a más tardar a 31 de octubre y el Cronograma de actividades a más tardar a 31 de diciembre de cada anualidad, según el reglamento y normatividad de Bienestar Laboral e Incentivos y/o MIPG para que el mismo sea debidamente ejecutado por dicho comité. La ESE revisará el reglamento del comité de Bienestar laboral y establecerá un periodo no inferior a dos años para sus integrantes.

(En este artículo no hay acuerdo entre las partes)

**ARTICULO 24° CONFORMACION DEL COMITÉ DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS:** el comité quedará conformado por cinco personas así,

- El representante legal
- Un representante de la administración delegado por el representante legal
- Dos (2) representantes de los empleados, elegidos por votación secreta
- El líder del proceso de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces, quien asumirá las funciones de secretario del comité.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

NIT: 891.180.026-5



SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON

En las instituciones donde las actividades de Bienestar Laboral, Estímulos e incentivos están inmersas en la dimensión uno de Talento Humano del modelo integrado de planeación y gestión MIPG se dará participación con voz y voto a los representantes de las organizaciones sindicales.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Los dineros que ingresen a la entidad como consecuencias de arrendamientos comodatos o cualquier otra modalidad se adicionará en un 20% a los rubros de bienestar laboral e incentivos, con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y sus familias.

(En este artículo no hay acuerdo entre las partes)

**ARTICULO 25° AUXILIO EDUCATIVO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON concederá un Auxilio educativo al trabajador que acredite llevar por lo menos un año continuo de servicio en la entidad según decreto 1083 de 2015 a hijo y/o hijastro que dependa económicamente menor de 25 años, a los hijos que se encuentren en condición de discapacidad sin límite de edad, o al cónyuge que se encuentre estudiando para la cual deberá anexar certificado de discapacidad, certificado de pago de matrícula y registro civil, dicho auxilio estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y reglamento de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos.

Establecer que la administración a través de sus Delegados decantar el tema para que el Comité de Bienestar Social de aplicabilidad al punto del acuerdo.

**ARTICULO 26° BENEFICIO POR INCAPACIDAD:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON pagara a los empleados públicos, cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (02) días, una remuneración del 100% del salario que perciba el servidor.

**ARTÍCULO 27° PRÁCTICAS O PASANTIAS:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON con el fin de incentivar al empleado dispondrá para que los hijos de los funcionarios, beneficiarios del presente acuerdo laboral Colectivo realicen sus prácticas o pasantías académicas en la Institución de salud, bajo los lineamientos que se establezcan con las instituciones educativas y/o los programas a los que pertenezcan.

**PARAGRAFO:** Para la adjudicación de los cupos para pasantes o prácticas se debe priorizar a los hijos de los empleados, previa publicación de dichos cupos.

**ARTICULO 28° RACION ALIMENTICIA PARA PERSONAL DE TURNOS DE 12 HORAS CONTINUAS.** La Administración suministrará a los empleados públicos beneficiarios del presente acuerdo laboral Colectivo, que laboren en Sistema de turnos diurnos de 12 horas el almuerzo; y para los que laboren en turnos nocturnos de 12 horas, una ración alimenticia de características nutricionales acordes a un refrigerio.

En las jornadas de vacunación y las demás que impliquen personal se reconocerá el almuerzo para los funcionarios que estén desarrollando estas jornadas. Para la cual deberá hacerse solicitud previamente por parte del jefe inmediato detallando nombre, cedula y cargo. (Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)

**ARTICULO 29° DESCANSO NOCTURNO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON mantendrá los espacios existentes para que el personal de turno disponga de un lugar adecuado de descanso sin que este interfiera con las responsabilidades y actividades a su cargo durante el turno. Sujeto no obstante a la situación real de la entidad que se encuentra actualmente en obra. *[Handwritten signature]*



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

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 del servidor público, como lo señala la Circular N° 100-10-2015 “NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS”

**ARTICULO 44° RECONOCIMIENTO POR DESPLAZAMIENTO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON reconocerá a los trabajadores que en razón con su actividades laborales, bienestar laboral y demás programadas por la entidad en las que deban desplazarse dentro y fuera del casco urbano y/o a municipios contiguos en cumplimiento de sus funciones el valor de los pasajes por cada desplazamiento. (Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)

**ARTICULO 45°** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON reconocerá el diez por ciento (10%) del salario básico del trabajador afiliado a la organización sindical cada vez que cumpla cinco años de servicio a la institución como estímulo al compromiso, antigüedad, responsabilidad, empoderamiento y desempeño en la institución, la cual representará factor salarial. (Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)

**ARTICULO 46° RECONOCIMIENTO BONIFICACION ESPECIAL DE COMPENSACION:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON de acuerdo a la disponibilidad Financiera y presupuestal incluirá el reconocimiento de la Bonificación Especial de compensación a los servidores públicos afiliados a la organización Sindical en un 25 % el cual deberá cancelarse dentro de los primeros quince días del mes de septiembre de cada anualidad, la cual no constituye factor salarial. (Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)

**ARTICULO 47° TELETRABAJO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON acorde con normatividad vigente (Ley 2021 de 2021 y decreto 555 de 2022) se compromete a realizar la valoración de una política institucional interna de promoción, implementación y desarrollo de Teletrabajo como modalidad de trabajo, bajo principios de participación e igualdad, a lo cual accederán los empleados públicos afiliados a las Organización Sindical presentes en la institución, tanto en materia colectiva como individual. (Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)

**ARTICULO 48° SUMINISTRO DE VESTIDO DE LABOR Y CALZADO:** La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON comprometida con el fortalecimiento, mantenimiento y mejoramiento de su imagen corporativa y con el objeto de minimizar la teoría del riesgo biológico dentro y fuera de la institución, suministrará a los empleados públicos el vestido de labor y el calzado durante el año, según las especificaciones de sus funciones, identificación con el logotipo, colores determinados por las instituciones, código del buen vestir reflejando la imagen corporativa, la entrega se hará de la siguiente manera:

**Empleados Públicos con Funciones Administrativas:** Cuatro (04) uniformes y tres (03) pares de zapatos.

**Empleados Públicos con Funciones Asistenciales y administrativas:**

- Profesionales área de la salud (Médicos, Bacteriólogos, Terapeutas, Odontólogos, Psicólogos, Trabajador social y otros): Dos (02) uniformes y dos (02) pares de zapatos.
- Auxiliares área de la salud y enfermera: Cuatro (04) uniformes y tres (03) pares de zapatos.
- Auxiliares área de la salud en vacunación y los profesionales que tengan contacto con fluidos corporales: Dos (02) batas anti fluidos adicionales a los uniformes. *2 1*

Vigilado Supersalud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL – GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**

El suministro del vestido de labor y calzado será entregado a los funcionarios de la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** en los tiempos establecidos una vez se firme el presente acuerdo.

Atendiendo la normatividad vigente la institución se abstendrá de suministrar el vestido de labor y calzado a quienes no lo porten.

**PARAGRAFO.** A partir de la vigencia del presente acuerdo laboral colectivo, al celebrar contratos para la compra de los vestidos de labor y calzado, de los servidores públicos de las instituciones que hacen parte de este acuerdo, éste respetara la calificación que emita la comisión designadas por las organizaciones sindicales sobre la calidad de los productos o artículos a adquirir, el cual se basará en las muestras presentadas por los proveedores ítems y referencias, los cuales se sujetaran a los pliegos de condiciones que se publiquen, los que a su vez se someterán a las disposiciones del presente acuerdo. Para el efecto se levantarán actas, con copia para cada una de las partes, donde constarán las calificaciones efectuadas por la citada comisión, quienes podrán firmar y/o marcar las respectivas muestras.

**(Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 49° MEDIOS DE COMUNICACIÓN SINDICAL:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** creara un enlace en la Intranet y asignara un espacio en todas las carteleras a la organización sindical para que promuevan sus actividades con los empleados y trabajadores de la ESE además publicara el Acuerdo Laboral Colectivo.

**ARTÍCULO 50° GARANTÍAS SINDICALES:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** permitirá la utilización de sus instalaciones, los auditorios, y las salas de conferencias que requiera la organización sindical, para las reuniones de quienes se benefician del acuerdo laboral, siempre que sean solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales y exista disponibilidad de los espacios.

**ARTICULO 51° COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACION O EJECUCION Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO:** El comité Bipartito para el seguimiento en la implementación y cumplimiento del acuerdo colectivo se constituye conforme a lo establecido en artículo 2.2.2.4.18 del Decreto 243 de 2024 y estará integrado por los dos negociadores de ANTHOC y los dos negociadores del empleador y/o de la entidad.

**ARTICULO 52° PARTICIPACION DEL SINDICATO:** La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** permitirá la participación con voz y voto de un representante de ANTHOC en los comités de estímulos e incentivos, en el de humanización, el de ética hospitalaria, bienestar laboral y/o MIPG y modificación manual de funciones. **(Este artículo se retira como punto de negociación por voluntad de las partes)**

**ARTICULO 53° RETIRO DE CESANTIAS** la **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** agilizará y viabilizará la entrega de las cesantías sin implementar requisitos diferentes a lo normado.

**ARTICULO 54° DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO:** Una vez suscrito el acuerdo colectivo celebrado entre el **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** y la Organización Sindical ANTHOC

Vigilado Supersatud



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN VICENTE DE PAUL - GARZON HUILA**

**NIT: 891.180.026-5**



**SUBDIRECTIVA ANTHOC GARZON**


**HUILA**, será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) siguientes a su celebración, según lo establecido en el Artículo 2.2.2.4.16 numeral 10. Del decreto número 243 de 2024.

Igualmente, La **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZON** tendrá la obligación de producir los Actos Administrativos de adopción, desarrollo e implementación de lo acordado, de los cuales se allegará copia a la Organización Sindical.

**ARTICULOS 55º VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL.** El presente acuerdo colectivo tendrá vigencia mínima de dos (2) años, según lo estipulado en el párrafo único del artículo 2.2.2.4.16 del decreto número 243 de 2024 en común acuerdo entre las partes.

Para constancia se firma el día 9 del mes de julio de 2025

  
**ERNETH POLANIA TAMAYO**  
Negociador E.S.E HDSVPG

  
**JUAN DE JESÚS JIMÉNEZ CÓRDOBA**  
Negociador E.S.E HDSVPG

  
**NUVIEL FACUNDO RAMÍREZ**  
Negociador ANTHOC

  
**LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO**  
Negociadora ANTHOC

  
02/07/2025  
luisfernandocastromajesobogados@gmail.com  
Firmado HelloSign  
**LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ**  
Asesor Jurídico E.S.E HDSVPG

  
**WILFER JHON PINZÓN FUENTES**  
Asesor Jurídico ANTHOC