**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**
**CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACA**

**RESOLUCIÓN No.GER.100.03.02.194**
**(31 de mayo de 2021)**

Por medio de la cual se adopta el Acuerdo de Negociación celebrado entre la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ y la ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA - ANTHOC, radicado en el Ministerio de Trabajo mediante el Número o No 05EE2021711500100001039 del 26/02/2021.

**La Gerente de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, en uso de sus atribuciones legales, reglamentarias y**

**CONSIDERANDO**

Que el derecho de asociación fue reconocido como una garantía de carácter superior en las legislaciones internacionales tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 20 Libertad de Asociación), Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (Ley 74 de 1968, art. 22 Derecho de Asociación), Convención Americana sobre derechos humanos (Ley 16 de 1972, art. 16 Libertad de Asociación), e incluido por el constituyente de 1991, en el artículo 39 lo siguiente:

> "...Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.
>
> La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.
>
> La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.
>
> Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
>
> No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.".1. Destacado fuera del texto original.

Que, en el mandato constitucional citado, se encuentra una restricción de carácter superior en donde se indica que sólo los funcionarios públicos que prestan sus servicios en la Fuerza Pública cuentan con el impedimento de ejercer su derecho de asociación, negación que encuentra su sustento en la especial actividad que despliegan en la arquitectura estatal, sin que ello signifique un constreñimiento en este derecho constitucional fundamental.

[1] CN Art. 39. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988.

Que el derecho de asociación ha sido reconocido desde época pasada, como una garantía de las personas, independientemente el lugar o ante quien desempeñan su labor, pues existen sindicatos de trabajadores particulares y estatales, ahora bien, cualquier determinación que se adopte en ejercicio de esta prerrogativa, se encuentra fundamentada en los artículos 1º[2], 4º inciso 23 y 954 constitucionales, que marcan el derrotero general e indefectible que se debe observar en su ejercicio.

Que la H. Corte Constitucional en su doctrina superior, profirió el pronunciamiento hito que resalta la importancia del derecho colectivo del trabajo, así:

> "...Dentro del Estado Social de Derecho que preconiza nuestra Constitución Política, el derecho colectivo del trabajo constituye un instrumento valioso y apropiado para hacer realidad la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores, la vigencia de un orden justo, la convivencia tranquila, mediante "la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo", y el reconocimiento a la dignidad humana en la persona del trabajador, a través de la regulación de las "condiciones de trabajo", en lo que atañe al derecho individual del trabajo y de la seguridad social, que asegure a las personas el derecho "a un trabajo en condiciones dignas y justas". (Preámbulo, arts. 1o., 2o., 25, 39 y 55 C.P.)
>
> El derecho colectivo de trabajo se presenta en el ámbito constitucional, como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de los patronos y los trabajadores, originada especialmente en el reconocimiento constitucional de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que le son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o prestadores de trabajo.
>
> El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional analizada comprende:
>
> a) La libertad de asociación sindical, esto es el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el art. 39 de la C.P., tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el art. 38 de la misma obra, en los siguientes términos:
>
> "Los trabajadores o empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

[2] CN Art. 1º. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988.
[3] CN Art. 4º http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988.
[4] CN Art. 95. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública."

El derecho de sindicalización se reconoce a los patronos y a todos los trabajadores, sean públicos, en sus diferentes modalidades, o privados, con excepción de los miembros de la fuerza pública. (Arts. 39 inciso final y 219 de la C.P).

b) La institución de la asociación profesional que actúa en defensa de los referidos intereses comunes, y se reconoce no sólo en el texto constitucional antes transcrito, sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los arts. 353 y siguientes del C.S.T.

c) El derecho a la "negociación colectiva para regular las relaciones laborales", que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los "acuerdos y convenios de trabajo", denominados en nuestra legislación Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.).

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad (art. 13 C.P.), si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (art. 1o. C.S.T.)" (sic)5. Destacado fuera del texto original.

Que el ejercicio de libre asociación tiene un desarrollo de carácter legal, como se ubica en el Código Sustantivo del Trabajo "SEGUNDA PARTE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO", con las modificaciones surtidas con la expedición de la Ley 50 de 1990 y la Ley 584 del año 2000.

Que el legislador en el Código Sustantivo del Trabajo, en su parte Colectiva definió el derecho de asociación de la siguiente manera:

"Artículo 353. Derecho de Asociación.

[5] CConst, C-009/1994, A. Carbonell. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."6. Destacado fuera del texto original.

Que el artículo 416 del Régimen Laboral Patrio, establece:

"...Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga...". Destacado fuera del texto original.

Que la norma citada, fue declarada exequible mediante sentencia C-1234 del 2005:

"En la sentencia C-201 de 2002 estudió, entre otros, los artículos 405 del Código Sustantivo del Trabajo y el 25 del Decreto 2351 de 1965, sobre el fuero sindical y la protección en conflictos colectivos en el caso de los empleados públicos. Allí se señaló que los sindicatos de empleados públicos tienen por disposición legal prohibido hacer uso de los mecanismos denominados "pliegos de peticiones" y "convención colectiva" en sus reclamos laborales, aunque puso de presente que estando garantizado constitucionalmente el derecho de negociación colectiva, el legislador podría permitirle a tal clase de servidores presentar pliegos de peticiones. Además, explicó que, así como lo dijo la Corte Suprema de Justicia, la negociación colectiva para los empleados públicos es una de las opciones que puede adoptar la autoridad o una medida deseable de participación en las decisiones laborales. Explicó esta sentencia en lo pertinente:

"5.5. La negociación colectiva no es un derecho de los sindicatos de empleados públicos. Reiteración de jurisprudencia

El artículo 55 de la Constitución consagra el derecho de negociación colectiva en los siguientes términos:

"Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.
Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo."

[6] CST Art. 353. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323.

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

(...)

Y en la sentencia C-377 de 1998,7 al revisar la constitucionalidad del "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública" y de la Ley 411 de 1997 aprobatoria de dicho instrumento, la Corte consideró acorde con la Constitución la diferenciación entre trabajadores oficiales y empleados públicos para efectos del ejercicio del derecho de negociación colectiva, señalando que los primeros gozan de este derecho plenamente, mientras que los segundos lo hacen de manera restringida, pues si bien éstos tienen derecho a buscar y alcanzar soluciones concertadas en caso de conflicto, no se puede afectar en modo alguno la facultad que tienen las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo. En esa oportunidad la Corte dijo lo siguiente:
(...)

Con fundamento en consideraciones similares, la Corte Suprema de Justicia también ha encontrado justificada la restricción al derecho de negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos, señalando además que aquélla "no se contrapone a los Convenios 151 y 154 de la OIT, aprobados por las Leyes N° 411 del 5 de Noviembre de 1997 y 524 del 12 de Agosto de 1999 respectivamente, porque en tales instrumentos internacionales se consagra la negociación colectiva para los empleados públicos como una de las opciones que puede adoptar la autoridad nacional competente o también como una medida deseable para que las organizaciones que representan a aquéllos participen con las autoridades públicas competentes en el establecimiento de las condiciones de trabajo, así como en la solución de sus diferencias laborales. Por ello, se hace en estos una invitación a los Estados para que, de acuerdo con las situaciones propias de cada nación, se adelanten campañas de estímulo y fomento de tal mecanismo de concertación en el sector público. Lo que, además, por mandato constitucional - inciso dos del artículo 55 de la C.P. - constituye un deber para el Estado colombiano."8

Por las razones expuestas, la Corte declarará exequibles las normas demandadas, pues deben armonizarse con el artículo 416 del C.S.T., el cual restringe el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos en el sentido de prohibirles presentar pliegos de condiciones y celebrar convenciones colectivas, restricción que la Corte reiteradamente ha considerado acorde con la Constitución Política.

Sin embargo, la Corte debe advertir que, estando garantizado constitucionalmente el derecho de negociación colectiva para todas las relaciones laborales, incluidas las de los

[7] M.P. Alejandro Martínez Caballero
[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 5 de junio de 2001. Rad. 16788. M.P. Germán Valdés Sánchez.

empleados públicos, y existiendo una amplia facultad de configuración normativa en esta materia por parte del legislador, este último podría en el futuro permitirles a dichos empleados presentar pliegos de condiciones." Sentencia C-201 de 2002, MP, doctor Jaime Araujo Rentaría) (se subraya)" Destacado con negrita fuera del texto original.

Continúa:

"Por consiguiente, la declaración de exequibilidad de la disposición acusada, se adoptará bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva contemplada en los Convenios 151 y 154 de la OIT, que hacen parte de la legislación interna de Colombia, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule la materia.

Sobre la facultad del legislador en estos temas, debe recordarse, además, que la decisión del Estado en materia de salarios y prestaciones sociales de los empleados y trabajadores públicos, se apoya en lo dispuesto en el artículo 150, numeral 19, de la Constitución, que establece que a través de las denominadas leyes marco, se señalen los objetivos y criterios bajo los cuales el gobierno debe sujetarse para fijar el régimen salarial y prestacional de los servidores del Estado. Sin embargo, debe precisar nuevamente la Corte que esta facultad no puede conducir a que la decisión unilateral del Estado-empleador pueda hacerse por encima de los derechos y de las garantías mínimas alcanzadas por los servidores públicos en los aspectos señalados, ni en desconocimiento de los derechos y de los objetivos propios de las organizaciones sindicales de los empleados públicos. ..." Destacado fuera del texto original.

Que en el contenido del Decreto 1072 del año 2015, se consagró:

"...Artículo 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:
1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las orga-nizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.
Parágrafo 1°. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:
1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera ad-ministrativa general y sistemas específicos.
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.
5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.
Parágrafo 2°. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato

consti-tucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República...".9 Destacado fuera del texto original.

Que la Organización sindical ANTHOC, presentó pliego de peticiones ante la Gerencia de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, en cumplimiento de los límites temporales y sustanciales fijados en el Régimen Laboral Colombiano, en el Decreto 1072 de 2015 y las subreglas jurisprudenciales que se encuentran en las diversas sentencias citadas con anterioridad, libradas por la H. Corte Constitucional Colombiana, guardando siempre disposición con el ánimo de contribuir a mantener la paz social, armonía y estabilidad en las relaciones laborales.

Que mediante Resolución No. GER. 100.03.02.132 del 02 de marzo del 2021, la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, designó su comisión negociadora para discutir y acordar los aspectos presentados en el pliego. El día 09 de marzo de 2021, se instaló formalmente la mesa para surtir el proceso de negociación, realizando las jornadas en las fechas que a continuación se relacionan:

| FECHA: | TEMAS TRATADOS: |
|---|---|
| 09 de marzo de 2021. | Instalación de la Mesa Negociadora con el sindicato ANTHOC. |
| 16 de marzo de 2021. | Discusión de los capítulos 1 al 5 del pliego de solicitudes. |
| 23 de marzo de 2021. | Discusión de los capítulos del 6 al 7 del pliego de solicitudes. |
| 14 de abril de 2021. | Discusión de los capítulos del 8 al 10 del pliego de solicitudes. |
| 27 de abril de 2021. | Discusión de los capítulos del 11 al 19 del pliego de solicitudes. |
| 06 de mayo de 2021. | Discusión de los capítulos del 13, 16 y 19 del pliego de solicitudes. |
| 21 de mayo de 2021 | Suscripción del acuerdo defintivo. |

Que surtida en debida forma el proceso negociador, las partes acordaron regirse por el siguiente clausulado, y por lo tanto la Gerente de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá:

Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá E.S.E.

**RESUELVE:**

**Artículo Primero.** – Protocolizar y dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Acuerdo de Negociación celebrado entre la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ y la ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA - ANTHOC, radicado en el Ministerio de Trabajo el día 31 de

[9] Dcto. 1072/2015, Art. 2.2.2.4.4. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522.

mayo de 2021, mediante el Número o No 05EE2021711500100001039 del 26/02/2021, las cuales hacen parte del presente acto administrativo, en los siguientes capítulos:

## 1. ACUERDOS PRELIMINARES

**1.1. PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN.** Son partes del presente Acuerdo Laboral, por un lado: la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ - CRIB, o como en el futuro se llamen, que en adelante se denominará simplemente LA ENTIDAD (el Empleador); y por el otro lado la ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA ANTHOC, Seccional Boyacá, Organización Sindical de Primer Grado y de Industria, debidamente constituida, con Personería Jurídica No. 0489 del 22 de febrero de 1973 que en adelante se denominará EL SINDICATO.

El presente Acuerdo Laboral beneficia a todas las personas que durante su vigencia presten sus servicios en LA ENTIDAD a la que se refiere el presente Acuerdo Laboral, cualesquiera que sean las fechas y modalidades de sus vinculaciones como Empleados Públicos, Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción. Así mismo cobija a quienes se vinculen con posterioridad a la firma del Acuerdo Laboral.

**1.2. REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES.** Para efectos de la negociación y celebración del Acuerdo Laboral, LA ENTIDAD, estará representada por tres (3) negociadores designados, con plenos poderes para tal efecto y ANTHOC estará representado por tres (3) negociadores con sus respectivos suplentes designados para este mismo propósito.

**1.2.1. ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES.** Las partes convienen en invitar a cada reunión a dos (2) asesores, por cada una de ellas, de su libre designación, para que los acompañen en las deliberaciones como veedores y facilitadores del diálogo y la concertación.

**1.2.2.** Para todos los efectos, ANTHOC representa a sus afiliados, vinculados a LA ENTIDAD, cualquiera que sea su modalidad de vinculación. En consecuencia, LA ENTIDAD se abstendrá de celebrar acuerdos laborales directos con sindicatos, individuos o grupos de servidores públicos sobre los temas objeto de este Acuerdo Laboral y que desmejoren las condiciones socio-laborales que aquí se reconocen. Por lo tanto, se declara que carecen de eficacia y se considerarán inexistentes los acuerdos de otra índole que tiendan a desconocer los derechos consagrados en la Constitución Política, en los principios, declaraciones, Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las leyes, en los actos administrativos y en los Acuerdos celebrados con ANTHOC o que en adelante se celebren con la misma.

**1.3. ADECUACIÓN AL MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.** Para garantizar el cabal cumplimiento de este Acuerdo Laboral, dentro del marco constitucional y legal LA ENTIDAD adelantará en forma inmediata los trámites necesarios, sí para tal efecto tuviere que presentar un proyecto de Acuerdo, Decreto, Resolución, Circular u otro acto jurídico, este lo enviará a la corporación o instancia de gobierno respectiva, con mensaje de urgencia; dentro del mes siguiente a la firma del Acuerdo Laboral.

**1.4. PERMISOS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES.** Los negociadores y asesores por parte de ANTHOC dispondrán y se les garantizará de permiso sindical, de conformidad

con el artículo 2º del Decreto 2813 de 2000, durante todo el tiempo que dure la discusión del pliego de solicitudes y hasta cuando se resuelva el conflicto colectivo de trabajo.

**1.5. NO REPRESALIAS. LAS ENTIDADES** incluidas en la presente negociación, no tomarán represalias de ninguna índole contra quienes hubieren participado en las actividades realizadas, para procurar el diálogo y la concertación del Acuerdo Laboral, o las que hubieren asesorado.

## 2. NORMAS GENERALES

**2.1. OBLIGATORIEDAD.** Las disposiciones contenidas en el Acuerdo Laboral quedarán incorporadas como régimen aplicable a quienes están determinados en el precedente numeral 1.1., y a quienes en el futuro se vinculen en su calidad de Servidor Público. Igualmente, lo relativo al derecho de asociación sindical se entenderá incorporado a las normas legales y los reglamentos del personal al que beneficia este Acuerdo.

**2.2. FAVORABILIDAD.** En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, los principios, declaraciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 4ª de 1992 y las demás disposiciones pertinentes, siempre se aplicarán de preferencia las normas más favorables a quienes laboren al servicio de LA ENTIDAD, aun cuando fueren normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos servidores públicos de LA ENTIDAD.

En caso de duda, se atenderán los principios constitucionales de primacía de la realidad y de la situación más favorable al sindicato o al Empleado Público, según el caso.

**2.3. MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS.** Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo Laboral constituyen el mínimo de derechos y garantías a favor de los empleados públicos a quienes beneficia. No será aplicable ninguna norma posterior que desmejore, vulnere o elimine los derechos y beneficios consagrados en la legislación vigente.

**2.4. DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS.** Las partes acuerdan que los horarios y las jornadas serán discutidas en el punto específico; no habrá ninguna subvención de índole patrimonial; los derechos, garantías, condiciones de trabajo, que han disfrutado los empleados públicos al servicio de LA ENTIDAD y dependencias a que se refiere este Acuerdo Laboral, constituyen derechos adquiridos y son irrenunciables. Del mismo modo son irrenunciables los derechos consagrados en la legislación preexistente, tales como los Decretos Leyes 2400 de 1968, 3135 de 1968, 1848 de 1969; 1950 de 1973, 1042 de 1978, 1045 de 1978, 1295 de 1994, en la Ley 443/98 y Ley 909/04, Sentencia C-533 de 2012 y sus normas legales y reglamentarias que las complementen, adicionen o sustituyan.

## 3. GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

**3.1. REPRESENTANTES SINDICALES**. En los términos del artículo 39 de la Constitución Política y el Convenio 135 de la OIT, son representantes sindicales los miembros de las Asambleas Generales, Asamblea Departamental de Delegados, Asambleas Nacionales de Delegados, Asambleas Institucionales, Junta Directiva Nacional, Subdirectivas Seccionales Departamental y Municipal, Comité Ejecutivo de la CUT y de los Comités Seccionales y Municipales, de las Comisiones de Reclamos

Nacional, Seccionales y de entidades, las comisiones estatutarias, negociadoras y accidentales que se creen en ANTHOC.

**3.2. FUERO SINDICAL.** Gozan de fuero sindical en los términos del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, todos los representantes sindicales durante el ejercicio de sus funciones y hasta 6 meses después de terminado su periodo. El fuero sindical ampara a todos los empleados públicos de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ-ESE CRIB, que suscriben del presente Acuerdo Laboral, con idénticos alcances y consecuencias, desde la presentación de las solicitudes o desde la denuncia del Acuerdo Laboral, hasta seis (6) meses después de celebrado el Acuerdo.

**3.3. PERMISOS SINDICALES.** El decreto 1072 de 2015 establece en el Artículo 2.2.2.5.1. Permisos sindicales para los representantes sindicales de los servidores públicos. Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus Órganos Autónomos y sus Organismos de Control, la Organización Electoral, las Universidades Públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión. En el Artículo 2.2.2.5.2. Beneficiarios de los permisos sindicales. Las organizaciones sindicales de servidores públicos son titulares de la garantía del permiso sindical, del cual podrán gozar los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva. Y en el Artículo 2.2.2.5.3. Reconocimiento de los permisos sindicales. Corresponde al nominador o al funcionario que este delegue para tal efecto, reconocer mediante acto administrativo los permisos sindicales a que se refiere el presente capítulo, previa solicitud de las organizaciones sindicales de primero, segundo o tercer grado, en la que se precisen, entre otros, los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión, el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución.

Constituye una obligación de las entidades públicas de que trata el artículo 2.2.2.5.1. de este Decreto, en el marco de la Constitución Política Nacional, atender oportunamente las solicitudes que sobre permisos sindicales eleven las organizaciones sindicales de los servidores públicos.

**PARÁGRAFO.** Los permisos sindicales que se hayan concedido a los representantes sindicales de los servidores públicos continuarán vigentes, sin que ello impida que su otorgamiento pueda ser concertado con las respectivas entidades públicas.

Artículo 2.2.2.5.4. Efectos de los permisos sindicales. Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.

LA ENTIDAD, concederá los siguientes permisos sindicales remunerados:

**3.3.1.** Un permiso sindical permanente parcial, para un integrante de la Subdirectiva Departamental de ANTHOC y CUT, designada por los mismos.

**3.3.2.** Para los integrantes de la Subdirectiva Departamental, Comisiones de Reclamos Seccional y Estatutaria y las Comisiones Accidentales, por tres (3) días al mes para reuniones periódicas.

**3.3.3.** Durante el período de negociación a los integrantes de las Comisiones Negociadoras del Acuerdo Laboral y a los asesores de estas.

**3.3.4.** Durante el tiempo que duren las Asambleas Generales o Delegatarias Municipales, Institucionales y de la Entidad, las cuales se informarán con cinco (5) días calendario de anticipación previa a su realización.

**3.3.5.** Durante el tiempo que dure la reunión a los miembros de la Asamblea General o Delegatarias tanto Departamental como Nacional, desde dos (2) días calendario antes y hasta dos (2) días calendario posteriores a la realización de esta.

**3.3.6.** Durante el tiempo necesario para realizar estudios de capacitación sindical, congresos sindicales, seminarios, foros, simposios y toda clase de evento que ANTHOC y CUT considere necesarios para sus afiliados. Estos permisos se disfrutarán así: cuando sean eventos de orden internacional, desde UNA (1) semana antes y hasta UNA (1) semana después de terminado el evento; cuando se trate de eventos nacionales desde DOS (2) días calendario antes y hasta DOS (2) días calendario después y cuando se trate de eventos regionales desde UN (1) día calendario antes y hasta UN (1) día calendario después.

**3.3.7.** Los permisos serán solicitados por ANTHOC y CUT con una antelación no inferior a cinco (5) días calendario a la fecha de su iniciación o tres (3) días calendario si la convocatoria es extraordinaria. Si transcurrido el tiempo la ENTIDAD no ha respondido por escrito la petición del permiso, éste se entenderá concedido para todos los efectos.

**3.4. TRANSPORTES Y VIÁTICOS PARA REPRESENTANTES SINDICALES.** LA ENTIDAD reconocerá los gastos de transporte para máximo dos delegados de la ESE CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ afiliados al SINDICATO ANTHOC, para participar en la asamblea nacional a realizarse una vez en el año.

**3.5. USO DE INSTALACIONES, AUDITORIOS Y CARTELERAS.** LA ENTIDAD a la cual se aplica el presente Acuerdo Laboral, permitirá la utilización de sus instalaciones, los auditorios y las salas de conferencias que requiera ANTHOC para sus reuniones en los sitios de trabajo de quienes se benefician del Acuerdo Colectivo Laboral, siempre que sean solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales. Así mismo, para divulgar sus informaciones ANTHOC podrá utilizar sin restricción de ninguna índole las carteleras oficiales que existan en todas las dependencias y se les autorizará instalar otras carteleras adicionales en los lugares que considere conveniente. Además, se reconocerá un auxilio sindical como estímulo a los derechos de asociación para gastos de Oficina, capacitación y eventos e inherentes al trabajo sindical y la celebración del 1° de mayo; el valor de 1.5 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes por año, pagaderos a la organización sindical antes del primer semestre de cada anualidad.

**3.6. CUOTAS POR BENEFICIO DEL ACUERDO LABORAL.** La Entidad nominadora mensualmente descontará a cada uno de los empleados públicos que se beneficien del presente acuerdo y no estén sindicalizados, con destino a ANTHOC, el uno 1% del salario o asignación básica que devenguen. Conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.2.3.1. numeral 4 el cual establece

"...4.- Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, para reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina."

## 4. DEFENSA Y FORTALECIMIENTO DE LO PÚBLICO E INTERÉS SOCIAL

**4.1.** LA ENTIDAD desarrollará una política de defensa y fortalecimiento de la misma tendiente a favorecer la prestación directa de los servicios médicos asistenciales y de Salud Mental a la población y fortalecerlas como instituciones públicas de mayor reconocimiento (universitarias, científicas, y de referenciación, etc.). LA ENTIDAD adquirirá póliza de daño antijurídico garantizando su vigencia, cuyo objeto amparará la responsabilidad civil de los servidores públicos en el ejercicio de la medicina y a la misma institución hospitalaria, teniendo en cuenta la Resolución 4886 de 2018 que promulga la Política Nacional de Salud Mental y demás normatividad.

**4.2.** LA ENTIDAD, dará pleno cumplimiento y aplicación a la sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 y Ordenanzas del Departamento de Boyacá 026 de 2017 "Por la cual se adopta la política pública de trabajo decente" y 053 de 2018 "Por la cual se fijan las escalas de remuneración de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado del orden departamental ", Sentencia T-338 de 2020, Circulares y demás normas legales vigentes en lo referente a las plantas de personal sin tercerización laboral.

Para establecer las plantas globales o temporales de personal se tendrá en cuenta la rentabilidad social, las condiciones de atención y hospitalización, cobertura, estándares internacionales de personal profesional, técnico y asistencial en las áreas de salud para la atención de pacientes, niveles de especialización, estabilidad laboral de sus servidores y el acatamiento a las normas de administración de personal. En todo caso, las actividades y funciones permanentes serán prestadas con personal de planta; adoptando además el Decreto 051 de 2018.

**4.3.** LA ENTIDAD, dada su connotación de Empresa Social del Estado y en cumplimiento a los objetivos estatales de resaltar la rentabilidad social, evitará en lo posible acceder a las figuras de tercerización, garantizando el derecho fundamental de todo ser humano que permita el goce del grado máximo de salud física y mental con acceso oportuno, suficiente y de calidad.

## 5. REUNIONES ENTRE ANTHOC Y LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD

**5.1.** A partir de la firma del presente acuerdo laboral, los representantes de ANTHOC y la Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ, se reunirán conforme a la necesidad que se presente y los motivos que de acuerdo con las partes sea menester tratar previa agenda. En todo caso, se realizarán las reuniones una (1) vez cada dos (2) meses.

## 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**6.1.** LA ENTIDAD garantizará y socializará el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST y la matriz legal y de riesgos, avance en la implementación del Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, también mantendrá las medidas que durante la emergencia sanitaria de la pandemia del Coronavirus COVID-19 el Gobierno Nacional ha establecido y

demás legislación vigente. La Entidad contará con el acompañamiento del Sindicato en lo que respecta al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**6.2.** LA ENTIDAD garantizará el diseño, implementación y ejecución de un plan de emergencias acorde a la realidad de la institución y ajustada a la normatividad vigente nacional e internacional, en el cual se establezcan: medidas preventivas, salidas de emergencia, áreas de expansión, puntos de encuentro en cada una de las áreas y otras en las que se desarrolle la actividad laboral.

**6.3.** A los Empleados Públicos se les entregará los elementos de protección personal acorde a los manuales de seguridad y salud en el trabajo expedidos por el Ministerio del Trabajo y por el Ministerio de Salud y Protección Social.

**6.4.** LA ENTIDAD garantizará el suministro de Guantes de nitrilo o siliconados sin talco a los empleados públicos expuestos a riesgo biológico a fin de disminuir la exposición y la sensibilidad al látex, previo concepto por parte de la ARL del uso de tales elementos.

**6.5.** LA ENTIDAD suministrará gafas de protección que garanticen el uso de los lentes correctivos para los trabajadores con defectos visuales y los demás elementos de protección necesarios, previo concepto por parte de la ARL del uso de tales elementos.

**6.6.** LA ENTIDAD garantizará que de manera anual se realicen los estudios técnicos de puestos de trabajo para determinar los riesgos biológicos y los originados por radiaciones ionizantes o manejo de químicos, los físicos o de trauma propios de la ESE CRIB, sin descuidar los aspectos Psíquico-laborales derivados de las condiciones especiales que se originan en la atención a personas afectadas en sus condiciones de salud física y mental, acogiendo las recomendaciones realizadas por la ARL.

**6.7.** Las condiciones institucionales de dotación se adherirán al cumplimiento de la Resolución 3100 de 2019, según los servicios habilitados, sus anexos técnicos, modelo de atención y protocolos institucionales.

**6.8.** LA ENTIDAD suministrará los elementos de trabajo que protejan al servidor público y al usuario como elementos libres de agujas: conectores con válvula, catéteres periféricos, lancetas, entre otros.

**6.9.** LA ENTIDAD suministrará los elementos de trabajo de buena calidad para el área administrativa y asistencial como espacios amplios según las condiciones físicas de las instalaciones y de fácil circulación, puestos de trabajo adecuados: escritorios, sillas ergonómicas, reposa-pies, pad mouse, computadores, impresoras, elementos de oficina (lápices, esferos, marcadores, perforadoras, grapadoras, entre otros), adecuada iluminación, ventilación, temperatura y ausencia de ruido; para realizar las actividades laborales con seguridad para los usuarios y empleados públicos de acuerdo con los niveles establecidos a la labor que se desarrolle teniendo en cuenta los cinco objetivos de la Política Pública de Trabajo decente para Boyacá.

**6.10.** LA ENTIDAD garantizará el número de unidades sanitarias, lavamanos, duchas cómodas y ventiladas discriminadas para hombres y mujeres, según el número de trabajadores en cada servicio o dependencia, respetando y estandarizando las áreas acordes a la norma, de acuerdo con la infraestructura disponible. Además, este requerimiento se considerará en la proyección de los espacios del proyecto constructivo de la nueva sede.

**6.11.** LA ENTIDAD garantizará y adecuará un espacio de descanso privado, con mobiliario adecuado, con casillero para cada funcionario, incluyendo los servicios de apoyo asistencial con funcionamiento de 24 horas, (estar de enfermería y médicos en las mismas condiciones). A fin de estimular el confort, motivación, sentido de pertenencia y productividad de los trabajadores en la entidad.

**6.12.** LA ENTIDAD garantizará el suministro de agua potable en cada una de las unidades o servicios.

6.13. LA ENTIDAD garantizará y adecuará el número necesario de baterías sanitarias tanto para usuarios externos como internos y las demás dependencias (urgencias, consulta externa y áreas administrativas), acompañantes y visitantes (baños públicos en cada piso), acorde a la norma y la infraestructura de la Empresa.

**6.14.** LA ENTIDAD garantizará el mejoramiento de los macro procesos, procesos, subprocesos y procedimientos incluyendo la sistematización de la Historia Clínica, con fácil acceso y mejoramiento de los registros, suprimiendo documentos en físico; para disminuir la tramitología interna que obstaculiza la atención oportuna al usuario e incrementa la carga mental, laboral y física de los empleados públicos, en procura de la protección del medio ambiente.

**6.15.** LA ENTIDAD garantizará oportunamente el diseño, implementación y ejecución de planes de contingencia - que involucren integralmente a los empleados públicos de las áreas afectadas de acuerdo al análisis de riesgo debidamente documentado (acorde a la matriz de riesgo y matriz legal), frente a eventos que se presenten en forma imprevista como: brotes epidemiológicos, al reforzamiento estructural, al mantenimiento, entre otras situaciones; suministrando los recursos y talento humano necesarios para atender estas contingencias y emergencias.

**6.16.** LA ENTIDAD garantizará la asignación de talento humano necesario e idóneo que permita el cumplimiento de la misión, objetivos, complejidad y demanda de la institución para la prestación del servicio con calidad y seguridad a los usuarios, que disminuya la sobrecarga laboral y eventos adversos.

**6.17.** LA ENTIDAD garantizará el cumplimiento inmediato de las recomendaciones emitidas del médico laboral de la ARL sobre las condiciones de salud y trabajo de los empleados públicos. Se tendrán en cuenta las recomendaciones emitidas por otros especialistas, que no vayan en contravía del dictamen de la ARL.

**6.18.** LA ENTIDAD reubicará a los funcionarios en áreas de trabajo donde puedan ejercer sus funciones teniendo en cuenta sus condiciones de salud y riesgo de enfermar, a aquellos empleados públicos que lleven en su labor un tiempo mayor o igual a veinte (20) años de desempeño continuo a solicitud de la ARL.

**6.19.** LA ENTIDAD priorizará planes de mejoramiento resultantes de la evaluación y valoración del riesgo psicosocial, que garanticen un adecuado clima laboral, evitando que se presente acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, atendiendo oportunamente de manera conciliatoria los posibles conflictos que se presenten y darán prioridad de atención integral a los empleados públicos que se encuentran afectados. Se implementarán programas de prevención de acoso y convivencia laboral, a fin de evitar factores de riesgo psicosocial.

**6.20.** LA ENTIDAD garantizará el tiempo dentro de la jornada laboral para realizar las pausas activas con un mínimo de 10 minutos. En caso de los trabajadores que cumplen jornada fraccionada mañana y tarde: 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde. - El parágrafo del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 indica que el Ministerio de Salud y Protección Social debe reglamentar mecanismos para que en todas las empresas del país se promuevan espacios durante la jornada laboral para la realización de pausas activas que incluyan a todos los empleados, para lo cual debe contar con el apoyo de las administradoras de riesgos laborales.

**6.21.** LA ENTIDAD garantizará, actualizará, revisará, ajustará y dará aplicación al reglamento interno, según la realidad y necesidades actuales de la institución y de acuerdo a la normatividad vigente.

6.22. LA ENTIDAD garantizará la ejecución de un Plan Vial acorde a la realidad de la institución en sus diferentes sedes operativas y ajustada a la normatividad vigente nacional e internacional, en el cual se establezcan: condiciones óptimas para el parqueo de los vehículos (ambulancias, automóviles, motocicletas y bicicletas), evitando el cobro de este servicio teniendo en cuenta el turno a laborar.

**6.23.** LA ENTIDAD concederá un (1) día laboral libre remunerado por cada 40 veces que el empleado público certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

**6.24.** LA ENTIDAD facilitará o suministrará el transporte seguro al trabajador cuando por razones de la ejecución de sus funciones se deba desplazar a una subsede alejada de la sede central que lo vincula laboralmente.

## 7. POLÍTICA LABORAL

### 7.1. AMPLIACIÓN DE PLANTAS DE PERSONAL Y NO TERCERIZACIÓN LABORAL

**7.1.1.** LA ENTIDAD ampliará la planta Global de personal, de manera gradual, basada en el estudio de cargas laborales o reorganización institucional que haya sido realizado por entidad idónea para tal fin. En consecuencia, tanto los empleos permanentes, transitorios y temporales que se creen con ocasión de la prestación de servicios de salud, deberán crearse de manera gradual en la correspondiente a la planta global de personal, según las condiciones financieras y organizacionales de la entidad.

**7.1.2. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.** La Entidad garantizará a sus servidores públicos en vulnerabilidad de condiciones, la Estabilidad Laboral Reforzada en protección al derecho fundamental al trabajo consagrado en la Constitución Política de Colombia, Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, de acuerdo con el marco normativo existente.

**PARÁGRAFO 1.** La Entidad garantizará que seguirán los lineamientos legales emanados por la CNSC y el DAFP para la vinculación del personal.

**PARÁGRAFO 2.** En cuanto a los empleos temporales, LA ENTIDAD adoptará y aplicará la Ley 909 de 2004.

**PARÁGRAFO 3.** LA ENTIDAD procurará que dentro de los criterios de selección del personal se tenga en cuenta la antigüedad y la experiencia específica en la Empresa.

**7.1.3.** LA ENTIDAD realizará modificaciones en el manual de funciones acordes a los Decretos 2400 y 3074 de 1968, Decreto 1785 del 18 de septiembre del 2014, Decreto 051 de 2017, Ordenanza del Departamento de Boyacá 053 de 2018 y demás normatividad vigente, homologando los grados de acuerdo al perfil, procurando que se favorezca el ascenso del personal de planta determinado por los requisitos y experiencia de servicio en LA ENTIDAD; también se revisarán y modificarán los requisitos, funciones, y competencias de la actual planta global de la institución en cumplimiento a las políticas públicas Departamentales y Nacionales. El proceso de actualización del manual de funciones será socializado a los representantes de la organización sindical ANTHOC (Decreto 051 de 2018).

**7.1.4. ACCESO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA TEMPORAL A LOS CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL AMPLIADA**. Para el fortalecimiento de los procesos y programas institucionales LA ENTIDAD tendrá en cuenta como primera opción, al servidor público de planta Temporal, que cumpla con los requisitos para ocupar los cargos de la planta de personal ampliada permitiendo mejores oportunidades de desarrollo humano al empleado público de planta temporal.

**7.1.5. ACCESO PRIORITARIO A FAMILIARES DEL TRABAJADOR EN CARGOS VACANTES.** LA ENTIDAD tendrá en cuenta como prioridad a los familiares en primer grado de consanguinidad de los Empleados Públicos de planta, en el nombramiento de vacantes y en cargos por ampliación de la planta global de personal, ya sea en provisionalidad mientras se surte el proceso de selección, garantizando el cumplimiento de los requisitos y materialización de los principios que rigen la selección objetiva.

**7.1.6. RECONOCIMIENTO DEL TALENTO HUMANO.** Para el fortalecimiento de los procesos y programas institucionales, LA ENTIDAD tendrá en cuenta al empleado público de planta global que cumpla con los requisitos y se establecerán asignaciones salariales acordes a las responsabilidades y complejidad de los procesos a liderar o a apoyar teniendo en cuenta las normas de la función pública.

**7.1.7. ESTUDIO DE SOLICITUDES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.** LA ENTIDAD estudiará las solicitudes de los empleados públicos de planta y los tendrán en cuenta para la designación de actividades que mejoren sus condiciones salariales, laborales, prestacionales.

**7.1.8. SUPRESIÓN DE CARGOS**. A partir de la suscripción del presente Acuerdo Laboral LA ENTIDAD procurará abstenerse de suprimir cargos de la actual planta de personal Global.

**7.2. ASIGNACIÓN DE TIEMPO PARA CAPACITACIÓN, REUNIONES Y COMITÉS Y GARANTÍA DE REEMPLAZO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE PLANTA EN PERMISO.** LA ENTIDAD garantizará dentro de la jornada laboral la asignación del tiempo y/o de un reemplazo que cumpla con las funciones propias del cargo del empleado público de planta, que se encuentre con permiso sindical.

**7.3. COMPENSACIÓN EN TIEMPO POR HORAS ADICIONALES A LA JORNADA HABITUAL LABORADA.** Cuando por razones de su ejercicio laboral el trabajador deba desplazarse o pernoctar fuera de la ciudad y laborar horas adicionales a la jornada habitual, este tiempo se acumulará para ser reconocido como pago en horas extras o compensado en tiempo igual del adicionalmente laborado, previa concertación con la Subgerencia del área correspondiente.

**7.4. ASIGNACIÓN DE REEMPLAZOS EN CASO DE VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, INCAPACIDADES, CALAMIDADES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE PLANTA.** En caso de

Vacaciones, Licencias, Permisos, Incapacidades y Calamidades de Empleados Públicos, LA ENTIDAD procurará el reemplazo con un trabajador capacitado e idóneo que no afecte la continuidad en el desarrollo de los procesos.

**7.5.** LA ENTIDAD priorizará a los empleados públicos de la planta a las visitas de referenciación a entidades, pasantías, capacitaciones y diplomados programados por instituciones reconocidas dentro y fuera de la ciudad, garantizando la asistencia dentro de la jornada laboral.

## 8. JORNADA LABORAL

**8.1.** La jornada máxima laboral para los empleados públicos vinculados a LA ENTIDAD a la que se aplica el presente Acuerdo Laboral, que laboran por turnos, será de 176 horas mensuales. Para garantizar la continuidad de los servicios médico-asistenciales y los prestados por los profesionales de la Salud se establecerá un sistema de turnos, de la siguiente manera:
Turno de la Mañana: Inicia a las 7:00 a.m. y concluye la 1:00 p.m.
Turno de la Tarde: Inicia a la 1:00 p.m. y concluye a las 7:00 p.m.
Turno Completo: Inicia a las 7.00 a.m. y concluye a las 7: 00 p.m.
Turno de la Noche: Inicia a las 7:00 p.m. y concluye a las 7:00 a.m. del día siguiente.

**8.2. JORNADA ORDINARIA DIURNA**. Se entiende por jornada ordinaria diurna la que de manera habitual inicia y concluye entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Inciso 3, artículo 34 del Decreto 1042 de 1978: "No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo".

**8.3. JORNADA ORDINARIA NOCTURNA**. Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor de la asignación básica mensual. No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.

**8.4. JORNADA MIXTA Y RECARGOS.** Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los servidores públicos que trabajen ordinariamente por el sistema de turnos, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante éstas últimas se remunerará con el recargo del treinta y cinco (35%) y el tiempo de entrega de turno se compensará con un máximo de seis horas mensuales, proporcionales al número de turnos realizados, cuyo disfrute se coordinará con la Subgerencia Científica. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.

**8.5.** Si el tiempo laborado en la jornada ordinaria superare la cantidad establecida, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho (8) horas extras de trabajo.

**8.6. DE LAS HORAS EXTRAS NOCTURNAS.** Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecute excepcionalmente entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente por servidores públicos. Este

trabajo se remunerará con un recargo del (75%) setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 el Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras. En todos los demás aspectos el trabajo extra nocturno se regulará por lo dispuesto en los numerales anteriores.

**8.7. TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.** Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo. La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos.

**8.8. TRABAJO OCASIONAL EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** Por razones especiales del servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días dominicales o festivos. Para efectos de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicarán las siguientes reglas:

**8.8.1.** Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios. El trabajo deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien éste hubiere delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las tareas que hayan de desempeñarse.

**8.8.2.** El reconocimiento del trabajo en dominical o festivo se hará por resolución motivada.

**8.8.3.** El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario. Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si éste fuere menor. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ocasional en días dominicales y festivos.

**8.8.4.** El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

**8.8.5.** La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

**8.9. PERMISOS REMUNERADOS POR COMPENSATORIOS OBTENIDOS.** El permiso es una situación administrativa en la cual se puede encontrar el empleado público, que se halla regulada en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2017. En virtud de esta situación administrativa, el empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. LA ENTIDAD reconocerá los permisos remunerados obtenidos por

compensatorios acumulados por el trabajador y se autorizarán para los días que el trabajador desee en pro de las medidas de protección de las familias y del bienestar del trabajador. Todos los permisos serán consensuados con el Jefe Inmediato.

**8.10. DISPONIBILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO.** Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio de disponibilidad programada, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar fuera de su jornada laboral ordinaria, por programación de disponibilidad, tendrán derecho a una remuneración equivalente a hora extra, más el disfrute de un día de descanso compensatorio en la semana siguiente de la programación de la disponibilidad, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo; esta situación previamente aprobada por la Subgerencia correspondiente y por la Gerencia.

## 9. ESTABILIDAD LABORAL

**9.1. CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL.** Se entiende por estabilidad laboral la garantía de que gozan los servidores públicos para permanecer en sus respectivos cargos, sin ser cambiado el número de horas de sus jornadas, ni sus horarios, ni sus turnos, ni sus lugares de trabajo por reubicación o traslado, ni sus funciones, ni ser sancionados, suspendidos o retirados sin justa causa previamente comprobada, de común acuerdo y respetando los derechos de audiencia y de defensa, salvo por la necesidad del servicio. Tener en cuenta las Sentencias C 470 de 1997 y T 041 de 2014 de la Corte constitucional en cuanto a la Estabilidad Laboral Reforzada se refiere.

**9.2.** LA ENTIDAD garantizará la estabilidad laboral de todos los servidores públicos a su servicio que actualmente ocupan cargos de planta. Para mantener su empleo, a los actuales servidores les será suficiente el desempeño laboral satisfactorio que hayan tenido.

**9.3. ENCARGOS.** LA ENTIDAD tendrá en cuenta como primera opción a sus empleados de carrera administrativa, para cubrir un cargo vacante, mientras se realiza el proceso de selección, fundamentado en el artículo 24 de la ley 909 de 2004. Siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la Ley.

**9.4. SUSTITUCIÓN PATRONAL.** En caso de constitución de una nueva empresa o institución, que sustituya la existente, de cambio de naturaleza jurídica o cambio de razón social, reorganización institucional, reestructuración administrativa o cualquier otra modalidad que implique transformaciones de LA ENTIDAD, los servidores públicos a su servicio que actualmente ocupan cargos en la planta de personal pasarán a la nueva entidad, organismo y/o dependencia y continuarán laborando con el nuevo empleador sin perder ninguno de sus derechos, legales o previstos en los Acuerdos Laborales suscritos entre las partes, aplicándose los criterios de la Sustitución Patronal contemplados en la Legislación Laboral. Se entiende que en la nueva institución, organismo o dependencia los empleados públicos continuarán con los derechos adquiridos en la entidad y/o dependencia cesionaria y el nuevo empleador pasará a ser el titular de los Acuerdos Laborales y Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes.

**9.5. LAS PLANTAS DE PERSONAL FRENTE A LA ESTABILIDAD.** LA ENTIDAD nombrará sus plantas de Personal necesarias para su funcionamiento y cumplir así las normas de estándares de Calidad que exigen los Ministerios de Salud y de Trabajo. Si hubiere que reestructurar la planta de personal de la Entidad, la Empresa garantizará el cumplimiento del procedimiento normativo existente.

**9.5.1.** En el caso de posibles liquidaciones, quienes estén desarrollando laborales administrativas, técnicas, auxiliares, profesionales o científicas iguales o similares a las contempladas en el Manual de Funciones que se aplican a la respectiva entidad, reubicados a otras dependencias o a otras entidades del mismo sector, mediante resolución motivada, respetándoles sus condiciones laborales y dándoles la oportunidad de escoger la que menos les perjudique dentro de las opciones que hubiere disponibles. La escogencia se efectuará dándoles prelación de los más antiguos en la institución o entidad, en estricto orden atendiendo la especialidad y naturaleza de sus funciones.

**9.5.2.** En caso de la supresión de los empleos de la planta de personal LA ENTIDAD aplicará la tabla de indemnización prevista en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004.

## 10. CALZADO, VESTIDO DE LABOR Y CARNET

**10.1. SUMINISTRO DE ROPA Y CALZADO.** LA ENTIDAD suministrará dotación a los empleados públicos quienes legalmente tengan derecho de acuerdo con lo normado, y se dotará una chaqueta cada año con la imagen institucional, la cual será adquirida en el primer semestre-, quien quiera recibirla y se comprometan a portarla en las instalaciones y en representación de la institución.

**Parágrafo 1.** LA ENTIDAD suministrará a sus empleados públicos, los elementos de protección que sean requeridos para el desarrollo de su labor de acuerdo con la matriz de elementos de protección personal.

**Parágrafo 2.** LA ENTIDAD entregará el vestido y calzado de labor a los funcionarios que tienen derecho de recibir la dotación de acuerdo con las normas vigentes.

**Parágrafo 3.** LA ENTIDAD entregará a cada uno de sus empleados un carnet que identifique la institución y al funcionario, el cual deberá portarlo en su trabajo, y será renovado a las necesidades institucionales.

## 11. POLÍTICA SALARIAL

**11.1. ELEMENTOS INTEGRANTES DE SALARIO.** Constituye salario todo lo que recibe el servidor público, en dinero o en especie, en forma habitual y periódica, como consecuencia de su vinculación con LA ENTIDAD o las dependencias a que se refiere este Acuerdo Laboral, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte para el pago.

**11.2. REAJUSTE SALARIAL.** LA ENTIDAD se seguirá rigiendo por lo establecido por el orden departamental. La Empresa aplicará el principio de favorabilidad si el porcentaje ordenado por el Gobierno Nacional es superior, sin que exceda los límites establecidos en la norma.

**11.3. APLICACIÓN DE ESCALA SALARIAL.** LA ENTIDAD se seguirá rigiendo por lo establecido por el orden departamental. La Empresa aplicará el principio de favorabilidad si la escala salarial ordenada por el Gobierno Nacional es superior, sin que exceda los límites establecidos en la norma. La Empresa actualizará el Plan de Cargos y el Manual de Funciones de acuerdo con los grados de escala salarial

establecida en la Ordenanza Departamental 053 de 2018. En ningún caso se podrá desmejorar sus salarios, ni prestaciones sociales, ni laborales.

**11.4. PROGRAMACIÓN DE VACACIONES.** LA ENTIDAD concederá el disfrute del periodo vacaciones de acuerdo con la solicitud realizada por el servidor público y para tiempo que él lo requiera, previa concertación con el jefe de talento humano de la Empresa y de acuerdo con las necesidades del servicio.

**11.5. TURNOS NOCTURNOS Y FESTIVOS.** LA ENTIDAD programará de acuerdo con las necesidades de los servicios los turnos en horarios festivos y nocturno.

**PARÁGRAFO 1:** Mientras surta la formalización laboral y en adelante, se programarán los turnos equitativamente a todos los funcionarios públicos del área asistencial según la necesidad institucional.

**PARÁGRAFO 2:** Mientras surta la formalización laboral y en adelante, la subgerencia científica elaborará el cuadro de turnos mensuales para el personal de planta, y se allegarán al contratista con esta función para que elabore el cuadro de turno complementario del resto de personal. Los turnos del mes siguiente del personal de planta se pasarán con fecha del día 25 de cada mes.

**11.6. ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS PARA CAPACITACIÓN**. LA ENTIDAD priorizará como primera opción a los empleados públicos de la planta global a las visitas de referenciación a entidades, pasantías, capacitaciones y diplomados programados por instituciones reconocidas dentro y fuera de la ciudad, garantizando la asignación y reconocimiento de viáticos para transporte, manutención y pernoctación, según el caso.

**11.7. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA SALARIAL.** LA ENTIDAD gestionará los recursos necesarios para dar cumplimiento al acuerdo establecido con retroactividad al primero de enero de cada vigencia en lo referente a la política salarial.

## 12. PROTECCIONES ESPECIALES

**12.1. PROTECCIÓN A LA MISIÓN MÉDICA Y PERSONAL SANITARIO.** LA ENTIDAD garantizará a los integrantes de la Misión Médica y Personal Sanitario la protección integral de sus derechos, en especial en aquellas situaciones, en que, por razón a sus actividades institucionales, se vean afectados en su vida e integridad personal.

**12.2. PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DESPLAZADOS POR RAZONES DE VIOLENCIA.** LA ENTIDAD se compromete a dar cumplimiento al artículo 52 de la Ley 909 de 2004 y las normas que lo adicione o modifique.

**12.3. APLICACIÓN DE RETEN SOCIAL EN CASO DE REESTRUCTURACIÓN, ADECUACION INSTITUCIONAL, SUPRESION O LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO, CENTROS Y PUESTOS DE SALUD.** Cuando LA ENTIDAD a la que se refiere el presente Acuerdo Laboral sea objeto de reestructuración, adecuación institucional, fusión, supresión o liquidación, no podrá separar de sus cargos a las madres y padres cabeza de familia sin alternativa económica y las personas con limitación física, mental, visual o auditiva en el término de tres (03) años contados a partir del momento en que sea aprobada por autoridad competente la reestructuración, adecuación institucional, fusión, supresión o liquidación de la respectiva entidad.

12.4. SERVIDOR PRÓXIMO A PENSIONARSE. Es aquel al cual le faltan cinco (05) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez.

## 13. BONIFICACIONES Y AUXILIOS

## 14. PERMISOS ESPECIALES

**14.1. ASISTENCIA CITAS MÉDICAS:** LA ENTIDAD concederá permiso remunerado para asistencia a cita médica y/o exámenes diagnósticos, terapias físicas o tratamientos complementarios. Este permiso se concederá conforme a las disposiciones legales establecidas para tal fin.

**14.2. LICENCIA POR LUTO:** LA ENTIDAD concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.

**14.3. MATRIMONIO:** LA ENTIDAD concederá tres (3) días de permiso remunerado en caso de matrimonio del empleado público.

**14.4. CUMPLEAÑOS DEL EMPLEADO PUBLICO:** LA ENTIDAD concederá permiso remunerado al funcionario el día de su cumpleaños, o cuando el funcionario lo solicite por escrito hasta 30 días calendario después de la fecha del cumpleaños.

## 15. VIÁTICOS, TRANSPORTES Y AUXILIO DE SUBSISTENCIA

**15.1**. LA ENTIDAD reconocerá, liquidará y pagará viáticos a los empleados públicos que por razones del servicio deban desplazarse fuera de su sede habitual de trabajo, en las cuantías precisadas por el Gobierno Nacional en los Decretos anuales que regulan la materia para las entidades territoriales.

**15.2.** LA ENTIDAD fijará el valor de los viáticos según la remuneración mensual del empleado comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y las condiciones de la comisión, teniendo en cuenta el costo de vida del lugar o sitio donde deba llevarse a cabo la labor, hasta por el valor máximo de las cantidades señaladas en los Decretos que expida anualmente el Gobierno Nacional para las entidades territoriales. Para determinar el valor de los viáticos se tendrá en cuenta la asignación básica mensual. Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, se reconocerá el valor fijado en la escala de viáticos. Los viáticos se pagarán al empleado público comisionado al momento de cumplir la Comisión y soportar la legalización del mismo. Cuando la entidad no suministre transporte al empleado comisionado, le suministrará los tiquetes terrestres o aéreos a que haya lugar, teniendo en cuenta la distancia en que se desarrolla la actividad o labor para la que ha sido comisionado.

## 16. BIENESTAR SOCIAL

**16.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.** LA ENTIDAD destinará el uno por ciento (1%) del valor total del presupuesto de la Empresa, para el programa de Bienestar Social de los empleados públicos

El Plan de Bienestar en cada anualidad deberá ser concertado entre la Administración y el Comité de Bienestar.

**16.2.** LA ENTIDAD garantizará el desarrollo total y desde comienzo de año y de forma continua en cada vigencia, el programa institucional de pre pensionables que por norma tenga adoptado. El cual se coordinará con la caja de compensación aportando el tiempo requerido para este plan.

**16.3. ASIGNACIÓN DE ESPACIOS RECREATIVOS DENTRO LA INSTITUCIÓN.** LA ENTIDAD gestionará un lugar que reúna las condiciones necesarias, para realizar actividades recreativas, lúdicas o gimnásticas por parte de los empleados públicos.

**16.4. ASIGNACIÓN DE ESPACIO PARA CONSUMO DE ALIMENTOS DENTRO LA INSTITUCIÓN.** LA ENTIDAD asignará un espacio digno, dotado con todos los elementos necesarios para calentar, consumir, lavar y desechar los insumos utilizados para este fin.

**16.5.** LA ENTIDAD gestionará acuerdos interinstitucionales que le favorezcan y faciliten al trabajador trámites, beneficios económicos y óptimas condiciones para adquirir vivienda.

**16.6. PROGRAMA PRE PENSIONABLES.** LA ENTIDAD garantizará el desarrollo total y desde comienzo de año en forma continua en cada vigencia, el programa institucional de pre-pensionables que por norma tenga adoptado, el cual se coordinará con la Caja de Compensación y se habilitará el tiempo para participar en estos programas. Los recursos originados en la venta de los elementos dados de baja por inservibles o como resultado del reciclaje serán destinados al bienestar social de los empleados públicos.

**16.7.** LA ENTIDAD garantizará el pago de todos los beneficios de bienestar entre otros con los rendimientos financieros producto de los dineros de las cesantías de los trabajadores con retroactividad y de los recursos originados de los elementos dados de baja.

**16.8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA FAMILIA.** LA ENTIDAD dará cumplimiento a Ley 1857 de 2017 que tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Artículo 5°, Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo, sin afectar la prestación del servicio público de salud.

**PARÁGRAFO 1.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

Si la Caja de Compensación Familiar no programa esta jornada la Empresa deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Por lo anterior, LA ENTIDAD concertará a solicitud del trabajador horarios laborales flexibles que faciliten el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia y así atender sus deberes de protección y acompañamiento.

**16.9. BENEFICIO POR PENSIÓN DE JUBILACIÓN**. LA ENTIDAD con el ánimo de proteger al servidor público y a la familia que dependen del trabajador reconocerá un beneficio dentro del plan de bienestar por una única vez equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, pagaderos dentro del mes siguiente a la aceptación de la renuncia. Las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario, ni ningún factor prestacional.

**16.10. BENEFICIO POR ENFERMEDAD CATASTRÓFICA**. LA ENTIDAD, con el ánimo de proteger el bienestar del servidor público se le reconocerá un beneficio dentro del plan de bienestar por una única vez, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, cuando soporte la incapacidad médica por diagnóstico para algunas de las siguientes enfermedades catastróficas:

- Cáncer con ciclos de quimioterapia y/o radioterapia.
- Insuficiencia Renal Crónica, en terapia de reemplazo renal.
- Trasplante renal, corazón, hígado y/o médula ósea.

Las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario, ni ningún factor prestacional.

**16.11**. LA ENTIDAD reconocerá un beneficio al funcionario correspondiente a medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente por fallecimiento de padres, hijos, hijastros, cónyuges, o compañero (a) permanente.

**16.12.** LA ENTIDAD reconocerá y pagará un beneficio para la protección de la salud visual del funcionario público, correspondiente a medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente, cuando acredite formula óptica correctiva por defecto visual, este beneficio se concederá con una periodicidad mínima de 2 años.

**16.13**. LA ENTIDAD en conjunto con la ARL implementará un programa encaminado a la prevención, tratamiento y rehabilitación de funcionarios con problemas de farmacodependencia y alcoholismo.

**16.14. PAQUETE NUTRICIONAL.** LA ENTIDAD entregará por una única vez en el año el beneficio de un paquete alimentario cuyo valor será el correspondiente a medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente, que procure mejorar la condición nutricional del empleado y su familia, con el propósito de promover la salud, reducir el riesgo de desarrollar patologías relacionadas con la alimentación y controlar enfermedades específicas causadas por una ingesta excesiva o insuficiente de ciertos alimentos.

**16.15. BENEFICIO POR VACACIONES.** LA ENTIDAD proporcionará a cada uno de sus empleados públicos, al momento de ser decretadas sus vacaciones un día de servicio de SPA, el cual será contratado con una entidad reconocida y dedicada a este fin.

## 17. CAPACITACIÓN

**17.1. PRESUPUESTO PARA CAPACITACIÓN.** LA ENTIDAD destinará el dos por ciento (2%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores salariales para el programa de capacitación de los empleados públicos de la planta global. LA ENTIDAD garantizará el acceso a la formación o capacitación tanto con la asignación del tiempo como en el pago de la totalidad de la matricula hasta por el 50% de un SMLMV (por una única vez) que beneficien al fortalecimiento de los procesos de la institución, a todos los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que no tengan sanciones disciplinarias vigentes. Excepto aquellos que son requisitos para ejercer su función.

**17.1.1.** La determinación del contenido del plan anual de capacitaciones se hará conforme lo establece la normatividad vigente.

**17.2.** LA ENTIDAD promoverá y apoyará el desarrollo sindical de acuerdo con el Código sustantivo del Trabajo, la Ley 411 y los Tratados Internacionales de la OIT.

**17.3. ASIGNACIÓN DE TIEMPO PARA CAPACITACIÓN.** LA ENTIDAD garantizará dentro de la jornada laboral la asignación del tiempo para la asistencia exclusiva a capacitaciones específicas de los empleados públicos de la planta global de la institución.

## 18. CAPITULO ESPECIAL

**18.1. LA ENTIDAD RECONOCERÁ LA NECESIDAD DE INVERTIR EN EL TRABAJO DIGNO Y RECONOCIMIENTO ECONÓMICO PARA LOS TRABAJADORES EN PRIMERA LÍNEA Y EN ÁREAS DE RIESGO FRENTE A LA ATENCIÓN DEL COVID-19.** Por tratarse de trabajadores de la salud hoy en primera línea y en riesgo en áreas de hospitalización en la lucha contra las epidemias y pandemias que amenazan la salud a nivel mundial, demostrando su compasión, valentía y coraje en la respuesta a la pandemia de COVID-19.

**18.2.** LA ENTIDAD garantizará que, en caso de requerirse suministro de transporte, alimentación y alojamiento para el personal de salud, se adelantará la gestión administrativa necesaria para adherir al personal a los programas que con este propósito adelanten la Secretaría Local y Departamental de Salud, lo anterior con ocasión de la pandemia COVID-19.

**18.3.** LA ENTIDAD garantizará apoyo psicosocial para intervenir diariamente a cada uno de los trabadores en primera línea de Covid-19 dentro de la jornada laboral a manera de monitoreo, en aspectos de armonía psicosocial del trabajador y su entorno familiar, laboral y social, con el debido seguimiento, toma de medidas oportunas y cierre de casos, gestionándolo a través de la ARL.

**18.4.** LA ENTIDAD garantizará el tiempo para que los funcionarios puedan realizar sus PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN CARDIOPULMONAR POST COVID-19, de acuerdo con las órdenes dadas por la ARL y la EPS.

**18.5. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.** LA ENTIDAD dotará oportuna, completa y suficientemente de los elementos de protección personal EPP debidamente adecuados y de buena

calidad, de acuerdo con las actividades realizadas y al servicio según exposición de contagio, según los kits de protección personal establecidos por el Instituto Nacional de Salud.

**18.6. TIEMPO DE DESCANSO REMUNERADO ESPECIAL POR SERVICIOS PRESTADOS A LA ESE CRIB.** LA ENTIDAD por ser una entidad dedicada a la salud mental y en procura del bienestar de sus trabajadores, reconocerá y otorgará anualmente un tiempo de descanso remunerado como reconocimiento a su tiempo de servicio y aporte a la entidad a quienes cumplan con el tiempo de servicio así:

- de 3 a 5 años un día de descanso.
- de 6 a 15 años dos días de descanso.
- de 16 años en adelante tres días de descanso.

**PARÁGRAFO:** este tiempo no podrá ser acumulado ni disfrutado con las vacaciones, ni otros días de incentivos establecidos en el plan de bienestar de la Entidad, previo acuerdo o concertación con el superior inmediato.

## 19. VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL

**19.1. VIGENCIA.** El presente Acuerdo Laboral tendrá vigencia de dos años contados a partir del 1° de enero de 2021 y hasta el 31 de Diciembre de 2022 y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes. No obstante, la mencionada vigencia, si ANTHOC no denunciare el Acuerdo Laboral, este continuará rigiendo hasta cuando sea modificado o sustituido por otro que mejore las condiciones laborales aquí contenidas, en todo caso en la parte salarial se revisará por las partes si el acuerdo nacional es superior al pactado.

Una vez firmado el Acuerdo Laboral, LA ENTIDAD realizará una reunión, en un término no mayor de treinta (30) días, entre ANTHOC y los Trabajadores que hacen parte del presente Acuerdo, para socializar y precisar los alcances de este.

**19.2. CUMPLIMIENTO DE LO PACTADO.** LA ENTIDAD, en desarrollo del principio de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política y en ejercicio de las facultades consagradas en la Carta y demás normas aplicables, dentro del mes siguiente a la firma del Acuerdo laboral expedirá los actos administrativos que sean necesarios para darle cabal cumplimiento.

El presente Acuerdo Laboral se suscribe en tres (3) ejemplares, uno (1) para cada parte y otro más para depositarlo ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

**19.3. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO.** LA ENTIDAD publicará, reproducirá y entregará a ANTHOC tres (3) ejemplares debidamente legalizados, y divulgará a través de los medios internos de comunicación e información el presente acuerdo en un término no mayor a treinta (30) días posterior a su firma.

**19.4.** En sentencia CSJ SL3317-2019, la Corte explicó que el denominado fuero circunstancial es una protección esencial para la libertad sindical, en la medida que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones y, por esa vía, se

diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En decir de la Corte "el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias".

**Artículo Segundo.** Envíese copia formal del presente documento para su conocimiento y fines legales pertinentes al ASESOR DE CONTROL INTERNO, A LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, Y A LA ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA - ANTHOC.

**Artículo Tercero.** La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No 182 de Julio 3 de 2019.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Tunja, a los treinta y uno (31) días del mes de mayo del año dos mil veintiuno (2021).

**ZULMA CRISTINA MONTAÑA MARTINEZ**
Gerente

Proyectó: JAST / Subgerente Administrativo y Financiero.
Revisó: JACM / Asesor Jurídico.

Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá E.S.E.