ACUERDO No 0 6
(16 SEP 2021)

"POR EL CUAL SE FIJA LAS ESCALAS DE REMUNERACION SALARIAL Y DE VIATICOS PARAS LAS DISTINTAS CATEGORIAS DE EMPLEO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "CARMEN EMILIA OSPINA" AJUSTADO A LAS NORMAS NACIONALES Y A LAS DISPOSICIONES DEL DECRETO 1919 DE 2002"

"LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "CARMEN EMILIA OSPINA "

CONSIDERANDO:

Que es necesario establecer la escala de remuneración salarial y escala de viáticos para la vigencia fiscal de 2021, ajustada a las normas nacionales y a las disposiciones del Decreto 1919 de 2002.

Que el Gobierno Nacional promulgó los Decretos 980 del 22 de agosto de 2021, 961 del 22 de agosto de 2021 y 979 de 2021 por los cuales se fija los parámetros para el aumento salarial de los Empleados Públicos de orden Nacional y Territorial y los viáticos.

Que el Gobierno Nacional profirió el Decreto 980 del 22 de agosto de 2021 por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.

Que la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1017 de 2003, estableció parámetros para ser tenidos en cuenta en la fijación del incremento salarial de los Servidores Públicos y al respecto señalo:

"*6.1. Existe un derecho Constitucional en cabeza de todos los Servidores Públicos a mantener el poder adquisitivo de su salario (Articulo 53 y concordantes CP) y por ende, a que realicen ajustes anuales en proporción igual o superior a la inflación causada, esto es, el aumento I.P.C. en el año anterior sin que este sea el único parámetro que pueda ser tenido en cuenta. En consecuencia, no puede haber una política permanente de estado que permita la disminución del poder adquisitivo en salario*".

Que los fallos que la Corte Constitucional promulga en ejercicio del Control Jurisdiccional hacen tránsito a Cosa Juzgada Constitucional y son de obligatorio cumplimiento por parte de las autoridades las cuales están obligadas a cumplir la Ley.

Que el Incremento Salarial del 2021 para los Empleados Públicos del Orden Nacional fue un Acuerdo entre el Gobierno Nacional, las Centrales Obreras, y las Federaciones Sindicales Firmante quienes acordaron un Incremento Salarial del 2.61% para la vigencia de 2021, retroactivo al 1 de Enero del presente año.

Que mediante oficio del 26 de febrero de 2021, con radicado interno 01-GER-001220-E-2021 se allega a la ESE CARMEN EMILIA OPSINA de Neiva, el Pliego Unificado de Peticiones de los empleados públicos de la Salud de Huila, por parte de las Organizaciones Sindicales Internas de la Institución, la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Integral y Servicios Complementarios ANTHOC, y el Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social SINDESS- Seccional Huila.

Que las negociaciones se adelantaron conforme al procedimiento establecido en el Decreto 160 de 2014.

Que la Administración mediante Resolución 174 del 10 de mayo de 2021 reconoció el acuerdo colectivo de trabajo suscrito entre la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Integral y Servicios Complementarios ANTHOC, y el Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social SINDESS- Seccional Huila y la ESE CARMEN EMILIA OSPINA.

Que como consecuencia de la aprobación del acuerdo colectivo de trabajo, en el

*"**CAPITULO TERCERO: POLITICA SALARIAL: ARTICULO QUINCE**: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** aplicará un incremento salarial de siete punto cinto (7.5%) con retroactividad al primero (01) de enero de 2021.*

PARAGRAFO: Para la vigencia 2022 la ESE Carmen Emilia Ospina se compromete a apropiar los recursos suficientes del presupuesto para negociar el cinco por ciento (5%) adicional."

Que a pesar de que el Decreto Nacional dispone como aumento salarial el 2.61%, el Decreto 160 de 2014 otorga la posibilidad para que las entidades públicas puedan negociar con los trabajadores sindicalizados en negociación colectiva, un aumento superior. Para tal efecto, la entidad negoció con los sindicatos el siete punto cinco (7.5%).

Que en virtud de lo anterior, el aumento salarial para el año 2021 se tendrá el correspondiente al siete punto cinco (7.5%) con retroactividad al primero de enero de 2021.

ACUERDA

ARTICULO PRIMERO: DE LA NOCION DEL GRADO: Se entiende por grado, el número que establecen las asignaciones de empleo dentro de la escala de remuneración.

ARTICULO SEGUNDO: ESCALA DE REMUNERACION:

NIVEL JERARQUICO SISTEMA GENERAL	LIMITE MAXIMO ASIGNACION BASICA MENSUAL	ASIGNACION MENSUAL 2020	INCREMENTO	ASIGNACION MENSUAL 2021
GERENTE	$ 14.825.106	$ 9.576.168,00	7.5%	$ 10.294.368
SUBGERENTE	$ 14.825.106	$ 6.681.243,07	7.5%	$ 7.182.343
PROFESIONAL UNIV. AREA DE LA SALUD GRADO 17	$ 8.278.300	$ 6.545.072,73	7.5%	$ 7.035.972
PROFESIONAL UNIV. GRADO 15	$ 8.278.300	$ 5.042.454,45	7.5%	$ 5.420.654
TESORERO GENERAL	$ 8.278.300	$ 4.717.993,22	7.5%	$ 5.071.793
ALMACENISTA GENERAL	$ 8.278.300	$ 4.717.993,22	7.5%	$ 5.071.793
PROFESIONAL AREA DE LA SALUD GRADO 12/4 HORAS	$ 8.278.300	$ 1.961.671,66	7.5%	$ 2.108.797
MEDICO GENERAL/ 8 HORAS	$ 8.278.300	$ 6.545.072,73	7.5%	$ 7.035.972
MEDICO GENERAL/ 4 HORAS	$ 8.278.300	$3.272.536,36	7.5%	$ 3.517.936
MEDICO DE SERVICIO SOCIAL	$ 8.278.300	$ 3.949.905.00	7.5%	$ 4.246.105
ODONTOLOGO/ 8 HORAS	$ 8.278.300	$ 5.190.704,11	7.5%	$ 5.580.004
ODONTOLOGO 4 HORAS	$ 8.278.300	$ 2.595.353,02	7.5%	$ 2.790.053
ENFERMERO	$ 8.278.300	$ 3.923.338,74	7.5%	$ 4.217.639

TECNICO DEL AREA DE LA SALUD	$ 3.068.818	$ 1.850.323,27	7.5%	$ 1.989.123
AUXILIAR DEL AREA DE LA SALUD GRADO 05	$ 3.038.369	$ 2.255.277,83	7.5%	$ 2.424.378
AUXILIAR DEL AREA DE LA SALUD GRADO 04	$ 3.038.369	$ 1.850.323,27	7.5%	$ 1.989.123
AUXILIAR DEL AREA DE LA SALUD GRADO 03	$ 3.038.369	$ 1.822.128,96	7.5%	$ 1.958.829
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	$ 3.038.369	$ 1.850.323,27	7.5%	$1.989.123
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES GRADO 03	$ 3.038.369	$ 1.822.128,96	7.5%	$ 1.958.829
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES GRADO 02	$ 3.038.369	$ 1.646.061,66	7.5%	$ 1.769.561
CELADOR	$ 3.038.369	$ 1.646.061,66	7.5%	$ 1.769.561
CONDUCTOR	$ 3.038.369	$ 1.822.128.96	7.5%	$ 1.958.829

ARTÍCULO TERCERO: La asignación básica señalada en la escala de remuneración, que el presente acuerdo establece, corresponde a los empleados de medio tiempo y de tiempo completo.

ARTICULO CUARTO: De conformidad con el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia, ningún Empleado Público podrá recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, de Empresas o de Instituciones en los que tengan mayoría el Estado, salvo las excepciones contemplados en la Ley.

ARTÍCULO QUINTO: **VIATICOS**: Los Empleados de la Empresa Social del Estado "Carmen Emilia Ospina", que por razón de su oficio o en desempeño de sus funciones deban trasladarse de su sede habitual de trabajo, tendrá derecho a reconocimiento y pago de viáticos más los gastos de transporte hasta por diez (10) días al mes.

PARAGRAFO PRIMERO: Para el reconocimiento y pago de viáticos y gastos de transporte se requiere la expedición de Acto Administrativo motivado por el funcionario competente en la cual se indique de manera clara y precisa los días de duración de la respectiva comisión.

PARAGRAFO SEGUNDO: El reconocimiento y pago de viáticos a los funcionarios de la Empresa Social del Estado "Carmen Emilia Ospina", se hará de acuerdo con la siguiente tabla:

COMISIONES DE SERVICIO EN EL INTERIOR DEL PAÍS					
BASE DE LIQUIDACIÓN				VIATICOS DIARIOS EN PESOS	
De	0	a	1.228.413	Hasta	111.414
De	1.228.414	a	1.930.333	Hasta	.152.268
De	1.930.334	a	2.577.679	Hasta	184.753
De	2.577.680	a	3.269.437	Hasta	214.980
De	3.269.438	a	3.948.523	Hasta	246.864
De	3.948.524	a	5.954.970	Hasta	278.634
De	5.954.971	a	8.322.997	Hasta	338.443
De	8.322.998	a	9.882.403	Hasta	456.561
De	9.882.404	a	12.165.606	Hasta	593.522
De	12.165.607	a	14.710.550	Hasta	717.923
De	14.710.551	En adelante		Hasta	845.463

PARAGRAFO TERCERO: No habrá reconocimiento a viáticos cuando las personas o entidades suministran a los comisionados, alojamiento y/o alimentación y así lo hubiera manifestado a la administración.

PARAGRAFO CUARTO: Cuando la comisión se preste en áreas o lugares menos de cincuenta (50) kilómetros no causará viáticos, pero si se le reconocerá los gastos de transporte.

PARAGRAFO QUINTO: Los miembros de la Junta Directiva que en cumplimento de sus obligaciones representen a la empresa en diligencias oficiales, fuera de su sede habitual y de la jurisdicción del municipio de Neiva, tendrán derecho al reconocimiento de viáticos y gastos de transporte. Los viáticos a reconocer serán equivalentes a los liquidados al Gerente de la Empresa, el reconocimiento y pago se harán a través de resolución motivada expedida por la Gerencia de la Empresa, indicando la comisión y número de días de las mismas.

PARAGRAFO SEXTO: Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, solo se reconocerá el cincuenta por ciento (50%) del valor fijado.

ARTICULO SEXTO: El presente acuerdo rige a partir de su expedición y tendrá efectos fiscales a partir del primero (01) de enero de 2021 y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

Dado en Neiva, 16 SEP 2021

GORKY MUÑOZ CALDERON
PRESIDENTE

JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ
SECRETARIO

RESOLUCIÓN Nº 174

(10 MAY 2021)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS ANTHOC, Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL SINDESS – SECCIONAL HUILA Y LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA – NEIVA

2021 - 2022

El Gerente de la Empresa Social del Estado "Carmen Emilia Ospina", en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERACIONES

Que mediante oficio de fecha 25 de Febrero de 2021, radicado el día 26 de febrero de 2021, Radicado interno 01-GER-001220-E-2021 se allega a la E.S.E "CARMEN EMILIA OSPINA" de Neiva, el Pliego Unificado De Peticiones de los Empleados Públicos de la Salud del Huila, por parte de las Organizaciones Sindicales Internas de la Institución, la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Integral y Servicios Complementarios **ANTHOC,** y el Sindicato Nacional de la Salud y la Seguridad Social **SINDESS** – Seccional Huila.

Que el día 03 de Marzo de 2021, se oficia a los Sindicatos **ANTHOC Y SINDESS** informando que para el día 05 de Marzo de 2021, se llevaría a cabo en las Instalaciones del Centro de Salud de Canaima la apertura del Proceso de Negociación Sindical para el presente año, estableciendo los negociadores de la E.S.E CEO y los negociadores de los Sindicatos de ANTHOC y SINDESS.

Que mediante Radicado Interno 01- TH-000944-S-2021 del 04 de Marzo del 2021 se admite el pliego unificado de peticiones y se informa del cambio representantes de la ESE Carmen Emilia Ospina para dar inicio al Proceso de Negociación Sindical con las Organizaciones Sindicales **ANTHOC** y **SINDESS.**

Las negociaciones se adelantaron conforme al procedimiento establecido en el Decreto 160 del 05 de Febrero de 2014, garantizándose la participación de los negociadores que en su momento se encontraban en trabajo en casa, disponiendo de los link necesarios.

El día 05 de Marzo de 2021 a las 08:45 AM, se da inicio a la Instalación e Inicialización de la Mesa de Negociación Colectiva en la sede del Centro de Salud de Canaima de la E.S.E. "Carmen Emilia Ospina" de Neiva, del pliego de solicitud presentado por ANTHOC y SINDESS; la etapa de Negociación se desarrolló durante los días 16, 24 de Marzo de 2021 y 14 de Abril de 2021, agotándose esta etapa y llegando a un acuerdo sobre los puntos objeto de la solicitud.

Por tan motivo el día 20 de Abril de 2021, se reúnen nuevamente los Sindicatos **SINDESS, ANTHOC** y **E.S.E. "CARMEN EMILIA OSPINA"** con el objetivo de suscribir y aprobar el Acta de Acuerdo Colectivo concertado.

Las actas fueron remitidas al Ministerio del Trabajo Dirección territorial Huila, el 23 de Abril de 2021, en los plazos establecidos por la Ley.

Que conforme al artículo 13 y 14 del Decreto 160 del 2014 le corresponde a la Gerencia reconocer y expedir los actos administrativos para el desarrollo y alcances obtenidos en la concertación de la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores Y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Integral y Servicios Complementarios **ANTHOC,** y el Sindicato Nacional de la Salud y la Seguridad Social **SINDESS** – Seccional Huila y la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA** – NEIVA.

Que en virtud de lo anterior,

RESUELVE

PRIMERO: Reconocer los alcances y efectos del acuerdo colectivo suscrito entre La Asociación Nacional Sindical de Trabajadores Y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Integral y Servicios Complementarios **ANTHOC,** y el Sindicato Nacional de la Salud y la Seguridad Social **SINDESS – Seccional Huila y La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA –** NEIVA.

A continuación se trascribe el texto del acuerdo colectivo,

CAPITULO PRIMERO
IDENTIFICACIONES DE LAS PARTES

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente pliego de peticiones, se fundamenta en la declaración universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia en sus artículo 1, 2, 13, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los convenios internacionales de la OIT 98, 135 de 1971, 151 de 1978 y 154 de 1981, aprobados y ratificados por el estado y gobiernos de Colombia mediante las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999; relativos a la relación de trabajo de la administración pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados a la legislación Nacional mediante las leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de estado social de Derecho y al Decreto 1092 d2 2012 y en la condición de Estado Social de Derecho que tiene nuestro país y se suscriba como consecuencia de lo establecidos en los decreto ley 1042 y 1045 de 1978, la Ley 10 de 1990 articulo 30 y articulo 17 del Decreto 1399 de 1990. Así como recientemente, lo expresa la sentencia C- 402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular externa número 11 y 12 del 9 de Noviembre de 2017; Circular 100 – 008-2013 y circular externa 100 – 2015 emana de la función pública y el Decreto No. 160 del 05 de Febrero de 2014, Decreto ley 1499 del 2017, Ley 909 de 2004 modificada por la ley 1960 de 2019.

Que la salud es derecho fundamental, irrenunciable 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 encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, en el cual se señala el

bienestar general, el mejoramiento de 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 fortalecida en lo económico y en lo laboral, sin importar su nivel de lucro que por tal motivo el talento humano será reconocido y estimulado en cada uno de las instituciones que conforma la red pública hospitalaria.

ARTICULO PRIMERO: RECONOCIMIENTO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** continuará reconociendo a las organizaciones Sindicales **ANTHOC Seccional Huila y SINDESS Seccional Huila** o como en el futuro se llamaren, como representantes de los empleados públicos afiliados a estas organizaciones sindicales, tanto en materia colectiva como individual.

ARTICULO SEGUNDO: PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN: Son partes del presente Acuerdo Laboral por un lado en representación de los empleados públicos afiliados a la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia **ANTHOC SECCIONAL HUILA y SINDESS SECCIONAL HUILA – a quienes se encuentre afiliado a nuestras organizaciones sindicales, y quienes con posterioridad se vincule a ella, 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 en el presente acuerdo, se exigirá un mínimo de tres meses de afiliación a la organización.**

PARAGRAFO PRIMERO: Para el desarrollo de esta negociación el Gerente de **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** elegirá y designará a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio, en número de dos (2) negociadores y dos (2) asesores si es el caso.

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

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

ARTICULO TERCERO: PERMISO SINDICAL: PARA LA NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO LABORAL los negociadores y asesores por parte de **ANTHOC Seccional Huila y SINDESS 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, durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego.

LITERAL B: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** dará permiso remunerado a (4) cuatro Empleados Públicos delegados por cada Organización Sindical, para asistir a (01) Asamblea Nacional Ordinaria y Extraordinaria, (01) una Asamblea Departamental Ordinaria y Extraordinaria, (04) eventos regionales al año.

ARTICULO CUARTO: PERMISOS POR CALAMIDAD FAMILIAR Y OTROS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

ENFERMEDAD DE UN HIJO, PADRES, HERMANOS Y CONYUGE, TRES DIAS HABILES PRORROGABLES EN DOS DIAS HABILES CUANDO DEBA DESPLAZARSE FUERA DE SU CIUDAD DONDE LABORA.

Cuando alguna de las personas relacionada anteriormente no requiera hospitalización, pero a juicio del certificado médico necesita cuidados o una atención especial, se concederá permisos máximos por tres (03) días hábiles.

DAÑO O AFECTACION DE LA VIVIENDA CAUSADOS POR LA NATURALEZA (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) Por tres (03) días hábiles.

MUERTE DE LOS PADRES, HIJOS, HERMANOS, CONYUGE: CINCO DIAS de LICENCIA DE LUTO, más tres (03) adicionales cuando se produzcan fuera del departamento.

PARAGRAFO: la calamidad domestica será notificada por el servidor público de manera verbal a su jefe e iniciara de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término de no mayor a 15 días hábiles.

ARTÍCULO CINCO: PERMISOS REMUNERADOS PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS DEL SERVIDOR O SUS HIJOS: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en 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.

PARAGRAFO: El permiso será notificado por el servidor público de manera verbal a su jefe e iniciara de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término de no mayor a 15 días hábiles.

ARTÍCULO SEIS: PERMISOS PARA EDUCACION: En atención a la Ley 1960 de 27 de junio de 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 servicio 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, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa." 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), Título IV, Capítulo I, artículo 37; expresa como derecho de todo servidor público: "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones", la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** facilitará a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados y Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula, sin afectar la prestación normal de los servicios de la Institución. En caso de capacitación virtual o a distancia se concertará permisos con el beneficiario para que se dedique a sus labores académicas.

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

En todo caso el acuerdo laboral suscrito entre la E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H) y las organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINDESS HUILA continuara vigentes.

ARTICULO OCHO: FUERO SINDICAL: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos 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 del trabajo. Dicho fuero se aplicará en ésta entidad en los términos del articulo 406 y Siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO NUEVE: REUNIONES ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA ENTIDAD: A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, las organizaciones sindicales y La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** se reunirá por lo menos una vez cada seis (06) meses en una Comisión denominada de Seguimiento y Evaluación; conformada por dos (02) miembros designados por las organizaciones sindicales y dos (02) miembros (02) designados por la entidad.

Dicha comisión se realizara los primeros días de los meses de Julio y Noviembre previa solicitud de los sindicatos.

CAPITULO SEGUNDO
NORMAS GENERALES

ARTÍCULO DIEZ: PRINCIPIOS:

10.1 OBLIGATORIEDAD: Las disposiciones obtenidas en el Acuerdo Laboral quedaran incorporadas como régimen aplicable a los empleados públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales, y quienes a futuro se vinculen.

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, se aplicará 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 Y SINDESS HUILA**, al servicio de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** a quienes se aplica el acuerdo laboral, aun cuando fueren

normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos empleados.

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 Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014, Decreto Ley 1499 de 2017 y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicionen.

CAPITULO TERCERO
DERECHOS LABORALES

ARTICULO 11 JORNADA LABORAL: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** garantizara la estabilidad laboral de todos los empleados públicos a sus servicios, que actualmente ocupan cargo 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 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 2.2.5.4.6), y circular externa de la Función Pública Nº 12 del 9 de noviembre de 2017.

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

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

PARAGRAFO TERCERO: El programa de pausas activas para el personal de planta de 9 horas será de 9 am a 9 y 20 am en la mañana; en la tarde las pausas activas serán de 12:00 P.M a 1:20 PM, comprendiendo este último el tiempo de almuerzo.

Para el personal de medio tiempo lo anterior se aplicara parcialmente.

ARTICULO DOCE: ENCARGOS, PROVISION Y COORDINACIONES: La administración para ocupar los cargos vacantes que se presten, incluidos los de periodo fijo y libre nombramiento y remoción cumplirá con lo preceptuado en el Decreto Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo 2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3).

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

ARTICULO TRECE: TELETRABAJO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** acorde con normatividad vigente (Ley 1221 del 2008 y Decreto 884 del 2012) 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 Organizaciones Sindicales presentes en la institución, tanto en materia colectiva como individual.

Se realizaran capacitaciones a los funcionarios con la finalidad de brindar información amplia con relación al Teletrabajo y Trabajo en Casa.

ARTICULO CATORCE: BONIFICACIONES Y PRIMA ANUAL DE SERVICIOS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** continuará reconociendo y pagando a sus Empleados la bonificación anual por servicios prestados y la prima anual de servicios, como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 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 aplicará la más favorable al funcionario, como un derecho y garantía de servidor público, como lo señala la Circular **Nº 100-10-2015 "NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS".**

ARTICULO QUINCE POLITICA SALARIAL: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** aplicará un incremento salarial de siete punto cinco (7.5%), con retroactividad al primero (01) de enero de 2021

PARAGRAFO: Para la vigencia 2022 la ESE Carmen Emilia Ospina se compromete a apropiar los recursos suficientes dentro del presupuesto para negociar el cinco por ciento (5 %) adicional.

ARTICULO DIECISEIS: PACTO POR EL TRABAJO DECENTE: La Administración de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** velará y contribuirá con **ANTHOC Y SINDESS** por un pacto por el trabajo libre y decente de conformidad con la agenda 2030 de la OIT y aquellas normas que lo modifiquen y complementen.

CAPITULO CUARTO
PROTECCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO DIECISIETE: PROTECCION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** cumplirá con la normatividad vigente respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dando aplicación en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en cumplimiento del presente Acuerdo Laboral gestionará ante la Administradora de Riesgos Laborales, el acompañamiento y evolución de los casos según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072/2015 del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTICULO DIECIOCHO: IMPLEMENTACION DE ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESARROLLO DE SUS FASES: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en coordinación con la Administración de Riesgos Laborales establecerá e implementará los tres ejes (Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial) y el desarrollo de sus cinco fases contenidas en la Resolución 1111/2017:

Evaluación inicial – Diagnostico

Plan de mejoramiento – Plan de mejoras

Ejecución poner en marcha el sistema

Seguimiento y autoevaluación

Inspección y vigilancia y control

ARTÍCULO DIECINUEVE: El comité de Bienestar quedara conformado teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo adicionen y complemente. El Sindicato SINDESS Y ANTHOC designará cada uno un (1) representante para asistir a este comité el cual tendrá Voz pero no Voto.

ARTICULO VEINTE: AUXILIO EDUCATIVO: El presente auxilio quedara ajustado al plan de Bienestar Social conforme a la resolución que se expida anualmente por la ESE Carmen Emilia Ospina. Los hijos de los funcionarios podrán ser beneficiarios del presente auxilio

cuando sean mayores de 18 años y menores de 25 años siempre que cuente con una discapacidad debidamente certificada.

ARTICULO VEINTIUNO: RACION ALIMENTICIA PARA PERSONAL DE TURNO DE 12 HORAS CONTINUAS. La Administración suministrará a los empleados públicos beneficiarios del presente acuerdo laboral, 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 caracteristicas nutricionales acordes a una cena.

En las jornadas de vacunación y las demás que impliquen personal, se reconocerá el Almuerzo para los funcionarios que estén desarrollando éstas jornadas. Para la cual deberá hacerse solicitud previamente por parte del jefe de grupo detallando nombre, cedula, cargo y centro de salud al que pertenece.

ARTICULO VEINTIDOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** destinará el cinco por ciento (5%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores Salariales para el programa de Bienestar laboral.

Los recursos originados por la venta de los elementos dados de baja por inservibles, o como resultado del reciclaje, serán destinados en un Cincuenta por ciento (50%) para fortalecer el rubro de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: ESTIMULO POR TIEMPO LABORADO, CUMPLEAÑOS, PROTECCION FAMILIAR Y PENSION: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en reconocimiento a su labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, según lo estipulado en el Decreto 1227/2205 y el plan de incentivos Institucionales, concederá un día adicional remunerado, en el disfrute de las vacaciones a los Empleados Públicos así:

DE DOS A CUATRO AÑOS (1 DIA)

DE CINCO A LOS NUEVE AÑOS (2 DIAS)

ENTRE LOS DIEZ Y LOS CATORCE AÑOS (3 DIAS)

ENTRE LOS QUINCE Y LOS DIECINUEVE (4 DIAS)

DE VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS)

Igualmente tendrá un dia de descanso por motivo de su cumpleaños a disfrutarlos a dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del mismo. Los anteriores beneficios no son acumulables.

PARAGRAFO TERCERO: De acuerdo a la Ley 1057 de 2017 la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, dará cumplimiento a los tiempos semestrales, el espacio y las actividades familiares allí contenidas.

ARTICULO VEINTITRES: PRACTICAS O PASANTIAS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** con el fin de incentivar al empleado dispondrá de 10 cupos anuales para que los hijos de los funcionarios beneficiarios del presente acuerdo laboral, realicen sus prácticas o pasantías académicas en la Institución de salud.

ARTICULO VEINTICUATRO: SUMINISTRO DE ROPA Y CALZADO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H),** 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, suministrara a los empleados públicos los uniformes o vestidos de labor y el calzado durante el año, según las especificaciones de sus funciones, e identificación con el logotipo y colores institucionales, 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:

Auxiliares Área de la Salud y la Enfermera: Cuatro (04) uniformes y tres (03) pares de Zapatos.

Auxiliares Área de la Salud en vacunación y las que tengan contacto con fluidos corporales: Dos (02) batas anti fluidos.

Profesionales Área de la Salud: (Médicos, Odontólogos y Bacteriólogo).

Médicos: Cuatro (04) batas anti fluidos.

Odontólogos: Cuatro (04) batas anti fluidos.

Bacteriólogo: Cuatro (04) batas anti fluidos.

La dotación será entregada en los meses de Octubre y Noviembre a los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina.

Atendiendo la normatividad vigente la Institución se abstendrá de suministrar los uniformes a quien no los porte. Para lo cual realizara seguimiento Institucional. Los llamados repetitivos sobre el mismo asunto podrán acarrear consecuencias disciplinarias.

ARTICULO VEINTICINCO: RECONOCIMIENTO AL PENSIONADO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H),** con el fin de incentivar y agradecer los servicios prestados al empleado que alcance su edad de pensión y renuncie en la vigencia y por única vez, concederá un valor de $1.000.000 (Un millón de pesos M/CTE), siempre y cuando tenga por lo menos dos años de afiliación a la organización sindical.

ARTICULO VEINTISEIS: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** concederá dos (2) certificados laborales actualizados durante el año, al funcionario que lo requiera, uno por cada semestre de la anualidad.

ARTICULO VEINTISIETE: DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO: Un ejemplar del Acta final del acuerdo logrado entre La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** y las Organizaciones Sindicales será depositado en el Ministerio del Trabajo para los fines señalados en el Artículo 7, numeral 6 del Decreto 1092 del 2012.

Igualmente, La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** tendrá la obligación de producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado, del cual se allegará copia a las Organizaciones Sindicales, dando cumplimiento al artículo 14 del Decreto 160 de 2014.

ARTÍCULO VEINTIOCHO: VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL: El presente acuerdo laboral tendrá vigencia de un año contado a partir de la firma del presente acuerdo del 2021, prorrogable por el mismo periodo según lo estipulado en el Decreto 160 de 2014 de común acuerdo entre las partes.

PARAGRAFO: En caso que la negociación no se haya efectuado dentro de los parámetros fijados por el Decreto 160 de 2014 el acuerdo laboral continuará vigente hasta cuando se plantee, defina o se inicie las nuevas negociaciones.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Neiva a los 10 MAY 2021

JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ
Gerente

CLAUDIA MARCELA CAMACHO VARON
Subgerente

ROCIO CORREA LOSADA
Profesional Especializado I Talento Humano

JULIAN MAURICIO LOPEZ CLAVIJO
Profesional Universitario I Talento Humano

ANDREA ROA ALVIRA
Profesional Talento Humano

Email ckmasivo

Rocio Correa Lozada <talentohumano@esecarmenemiliaospina.gov.co>

RV: Aprobación Negociación Colectiva

5 mensajes

German Giovanni Garcia Ortiz <ggarciao@mintrabajo.gov.co> 26 de abril de 2021, 15:41
Para: "talentohumano@esecarmenemiliaospina.gov.co" <talentohumano@esecarmenemiliaospina.gov.co>

Buenas tardes señor(a) usuario,

Su solicitud a sido radicada en el gestor documental del ministerio de trabajo.

Radicación No: 05EE2021714100100002015

De fecha: 26/04/2021

Y a sido enviada a el funcionario respectivo para su tramite.

Atentamente,

GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ

AUXILIAR ADMINISTRATIVO DT HUILA GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

POR FAVOR **NO** RESPONDER ESTE CORREO!

De: Dirección Territorial de Huila <dthuila@mintrabajo.gov.co>
Enviado el: viernes, 23 de abril de 2021 11:38 a. m.
Para: German Giovanni Garcia Ortiz <ggarciao@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Aprobación Negociación Colectiva

para AUT

MARIA VICELA MORALES P.

Profesional Especializado

Ext. 41090 DT HUILA

mvmorales@mintrabajo.gov.co

De: Rocio Correa Lozada <talentohumano@esecarmenemiliaospina.gov.co>
Enviado: viernes, 23 de abril de 2021 10:23 a. m.
Para: Dirección Territorial de Huila <dthuila@mintrabajo.gov.co>; Clara Ines Borrero Tamayo <cborrero@mintrabajo.gov.co>
Asunto: Aprobación Negociación Colectiva

Cordial saludo,

Por medio de la presente se remiten las actas y el acuerdo final de la Negociación Colectiva realizada entre la ESE Carmen Emilia Ospina de Neiva y los sindicatos ANTHOC y SINDESS. Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular,

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información confidencial del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el medio ambiente pregúntese: "¿Necesito realmente una copia en papel?"

6 adjuntos

- **01.pdf** 1710K
- **05.pdf** 1150K
- **03.pdf** 1456K
- **04.pdf** 1881K
- **02.pdf**

ACTA APROBACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO CONSECUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS –ANTHOC- Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL SECCIONAL HUILA -SINDESS – Y LA ESE CARMEN EMILIA OSPINA – NEIVA.

En Neiva Huila, el día 20 de abril de 2021 a las 10:00 a.m., en las instalaciones de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA** – Sede Canaima, se reunieron las comisiones negociadoras de los sindicatos **ANTHOC**, **SINDESS** y la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** de la ciudad de Neiva, con el objeto de suscribir y aprobar el Acta de Acuerdo Colectivo negociado. Las negociaciones se adelantaron conforme al Decreto 160 de 2014 y demás normas concordantes, en especial teniendo en cuenta los Decretos Nacionales que temporalmente se están aplicando y que se relacionan con las medidas de salubridad pública.

La presente acta contiene todos los puntos aprobados por los comités negociadores de los sindicatos **ANTHOC**, **SINDESS** y la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** de Neiva, quedando en la etapa de arreglo directo y por consiguiente, no existe desacuerdo alguno respecto del contenido del acuerdo laboral consignado en esta acta.

El acta será remitida al Ministerio del Trabajo en los plazos establecidos por la Ley; la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** de Neiva expedirá el respectivo Acto Administrativo acogiendo el presente acuerdo colectivo.

Esta acta será firmada por los negociadores que participaron en la etapa de negociación así:

NEGOCIADORES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL SINDESS
MARIA YINETH CABRERA PERDOMO
ADAULFO ENRIQUE CABRERA PERDOMO

ASESOR:
JAIRO LIEVANO MORENO

NEGOCIADORES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL ANTHOC
MARIA ENID CARDOZO MONTES
LUDIVIA VANEGAS MURCIA

NEGOCIADORES ESE CARMEN EMILIA OSPINA
CLAUDIA MARCELA CAMACHO VARON
JORGE ENRIQUE ECHEVERRY SALAMANCA

ASESOR:
JULIAN MAURICIO LOPEZ CLAVIJO

SECRETARIO
ANDREA ROA ALVIRA

CAPITULO PRIMERO
IDENTIFICACIONES DE LAS PARTES

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente pliego de peticiones, se fundamenta en la declaración universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia en sus articulo 1, 2, 13, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los convenios internacionales de la OIT 98, 135 de 1971, 151 de 1978 y 154 de 1981, aprobados y ratificados por el estado y gobiernos de Colombia mediante las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999; relativos a la relación de trabajo de la administración pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados a la legislación Nacional mediante las leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de estado social de Derecho y al Decreto 1092 d2 2012 y en la condición de Estado Social de Derecho que tiene nuestro país y se suscriba como consecuencia de lo establecidos en los decreto ley 1042 y 1045 de 1978, la Ley 10 de 1990 articulo 30 y articulo 17 del Decreto 1399 de 1990. Así como recientemente, lo expresa la sentencia C- 402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular externa número 11 y 12 del 9 de Noviembre de 2017; Circular 100 – 008-2013 y circular externa 100 – 2015 emana de la función pública y el Decreto No. 160 del 05 de Febrero de 2014, Decreto ley 1499 del 2017, Ley 909 de 2004 modificada por la ley 1960 de 2019.

Que la salud es derecho fundamental, irrenunciable 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 encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, en el cual se señala el bienestar general, el mejoramiento de 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 fortalecida en lo económico y en lo laboral, sin importar su nivel de lucro que por tal motivo el talento humano será reconocido y estimulado en cada uno de las instituciones que conforma la red pública hospitalaria.

ARTICULO PRIMERO: RECONOCIMIENTO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** continuará reconociendo a las organizaciones Sindicales **ANTHOC Seccional Huila y SINDESS Seccional Huila** o como en el futuro se llamaren, como representantes de los empleados públicos afiliados a estas organizaciones sindicales, tanto en materia colectiva como individual.

ARTICULO SEGUNDO: PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN: Son partes del presente Acuerdo Laboral por un lado en representación de los empleados públicos afiliados a la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia **ANTHOC SECCIONAL HUILA** y **SINDESS SECCIONAL HUILA – a quienes se encuentre afiliado a nuestras organizaciones sindicales, y quienes con posterioridad se vincule a ella, 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 en el presente acuerdo, se exigirá un mínimo de tres meses de afiliación a la organización.**

PARAGRAFO PRIMERO: Para el desarrollo de esta negociación el Gerente de E.S.E **CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** elegirá y designará a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio, en número de dos (2) negociadores y dos (2) asesores si es el caso.

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

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

ARTICULO TERCERO: PERMISO SINDICAL: PARA LA NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO LABORAL los negociadores y asesores por parte de **ANTHOC Seccional Huila y SINDESS 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, durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego.

LITERAL B: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** dará permiso remunerado a (4) cuatro Empleados Públicos delegados por cada Organización Sindical, para asistir a (01) Asamblea Nacional Ordinaria y Extraordinaria, (01) una Asamblea Departamental Ordinaria y Extraordinaria, (04) eventos regionales al año.

ARTICULO CUARTO: PERMISOS POR CALAMIDAD FAMILIAR Y OTROS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

ENFERMEDAD DE UN HIJO, PADRES, HERMANOS Y CONYUGE, TRES DIAS HABILES PRORROGABLES EN DOS DIAS HABILES CUANDO DEBA DESPLAZARSE FUERA DE SU CIUDAD DONDE LABORA.

Cuando alguna de las personas relacionada anteriormente no requiera hospitalización, pero a juicio del certificado médico necesita cuidados o una atención especial, se concederá permisos máximos por tres (03) días hábiles.

DAÑO O AFECTACION DE LA VIVIENDA CAUSADOS POR LA NATURALEZA (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) Por tres (03) días hábiles.

MUERTE DE LOS PADRES, HIJOS, HERMANOS, CONYUGE: CINCO DIAS de LICENCIA DE LUTO, más tres (03) adicionales cuando se produzcan fuera del departamento.

PARAGRAFO: la calamidad domestica será notificada por el servidor público de manera verbal a su jefe e iniciara de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término de no mayor a 15 días hábiles.

ARTÍCULO CINCO: PERMISOS REMUNERADOS PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS DEL SERVIDOR O SUS HIJOS: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en 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.

PARAGRAFO: El permiso será notificado por el servidor público de manera verbal a su jefe e iniciara de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término de no mayor a 15 días hábiles.

ARTÍCULO SEIS: PERMISOS PARA EDUCACION: En atención a la Ley 1960 de 27 de junio de 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 servicio 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, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa." 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), Título IV, Capítulo I, artículo 37; expresa como derecho de todo servidor público: "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones", la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** facilitará a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados y Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula, sin afectar la prestación normal de los servicios de la Institución. En caso de capacitación virtual o a distancia se concertará permisos con el beneficiario para que se dedique a sus labores académicas.

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

En todo caso el acuerdo laboral suscrito entre la E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H) y las organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINDESS HUILA continuara vigentes.

ARTICULO OCHO: FUERO SINDICAL: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos 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 del trabajo. Dicho fuero se aplicará en ésta entidad en los términos del artículo 406 y Siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO NUEVE: REUNIONES ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA ENTIDAD: A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, las organizaciones sindicales y La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** se reunirá por lo menos una vez cada seis (06) meses en una Comisión denominada de Seguimiento y Evaluación; conformada por dos (02) miembros designados por las organizaciones sindicales y dos (02) miembros (02) designados por la entidad.

Dicha comisión se realizara los primeros días de los meses de Julio y Noviembre previa solicitud de los sindicatos.

CAPITULO SEGUNDO
NORMAS GENERALES

ARTÍCULO DIEZ: PRINCIPIOS:

10.1 OBLIGATORIEDAD: Las disposiciones obtenidas en el Acuerdo Laboral quedaran incorporadas como régimen aplicable a los empleados públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales, y quienes a futuro se vinculen.

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, se aplicará 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 Y SINDESS HUILA**, al servicio de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** a quienes se aplica el acuerdo laboral, aun cuando fueren normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos empleados.

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 Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014, Decreto Ley 1499 de 2017 y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicionen.

CAPITULO TERCERO
DERECHOS LABORALES

ARTICULO 11 JORNADA LABORAL: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** garantizara la estabilidad laboral de todos los empleados públicos a sus servicios, que actualmente ocupan cargo 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 del servicio y Decreto 648 de 2017 (Articulos 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 2.2.5.4.6), y circular externa de la Función Pública Nº 12 del 9 de noviembre de 2017.

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

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

PARAGRAFO TERCERO: El programa de pausas activas para el personal de planta de 9 horas será de 9 am a 9 y 20 am en la mañana; en la tarde las pausas activas serán de 12:00 P.M a 1:20 PM, comprendiendo este último el tiempo de almuerzo.

Para el personal de medio tiempo lo anterior se aplicara parcialmente.

ARTICULO DOCE: ENCARGOS, PROVISION Y COORDINACIONES: La administración para ocupar los cargos vacantes que se presten, incluidos los de periodo fijo y libre nombramiento y remoción cumplirá con lo preceptuado en el Decreto Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo 2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3).

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

ARTICULO TRECE: TELETRABAJO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** acorde con normatividad vigente (Ley 1221 del 2008 y Decreto 884 del 2012) 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 Organizaciones Sindicales presentes en la institución, tanto en materia colectiva como individual.

Se realizaran capacitaciones a los funcionarios con la finalidad de brindar información amplia con relación al Teletrabajo y Trabajo en Casa.

ARTICULO CATORCE: BONIFICACIONES Y PRIMA ANUAL DE SERVICIOS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** continuará reconociendo y pagando a sus Empleados la bonificación anual por servicios prestados y la prima anual de servicios, como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 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 aplicará la más favorable al funcionario, como un derecho y garantía de servidor público, como lo señala la Circular **Nº 100-10-2015 "NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS".**

ARTICULO QUINCE POLITICA SALARIAL: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** aplicará un incremento salarial de siete punto cinco (7.5%), con retroactividad al primero (01) de enero de 2021

PARAGRAFO: Para la vigencia 2022 la ESE Carmen Emilia Ospina se compromete a apropiar los recursos suficientes dentro del presupuesto para negociar el cinco por ciento (5 %) adicional.

ARTICULO DIECISEIS: PACTO POR EL TRABAJO DECENTE: La Administración de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** velará y contribuirá con **ANTHOC Y SINDESS** por un pacto por el trabajo libre y decente de conformidad con la agenda 2030 de la OIT y aquellas normas que lo modifiquen y complementen.

CAPITULO CUARTO
PROTECCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO DIECISIETE: PROTECCION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** cumplirá con la normatividad vigente respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dando aplicación en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H) en cumplimiento del presente Acuerdo Laboral gestionará ante la Administradora de Riesgos Laborales, el acompañamiento y evolución de los casos según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072/2015 del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTICULO DIECIOCHO: IMPLEMENTACION DE ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESARROLLO DE SUS FASES: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en coordinación con la Administración de Riesgos Laborales establecerá e implementará los tres ejes (Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial) y el desarrollo de sus cinco fases contenidas en la Resolución 1111/2017:

Evaluación inicial – Diagnostico

Plan de mejoramiento – Plan de mejoras

Ejecución poner en marcha el sistema

Seguimiento y autoevaluación

Inspección y vigilancia y control

ARTÍCULO DIECINUEVE: El comité de Bienestar quedara conformado teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo adicionen y complemente. El Sindicato SINDESS Y ANTHOC designará cada uno un (1) representante para asistir a este comité el cual tendrá Voz pero no Voto.

ARTICULO VEINTE: AUXILIO EDUCATIVO: El presente auxilio quedara ajustado al plan de Bienestar Social conforme a la resolución que se expida anualmente por la ESE Carmen Emilia Ospina. Los hijos de los funcionarios podrán ser beneficiarios del presente auxilio cuando sean mayores de 18 años y menores de 25 años siempre que cuente con una discapacidad debidamente certificada.

ARTICULO VEINTIUNO: RACION ALIMENTICIA PARA PERSONAL DE TURNO DE 12 HORAS CONTINUAS. La Administración suministrará a los empleados públicos beneficiarios del presente acuerdo laboral, 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 una cena.

En las jornadas de vacunación y las demás que impliquen personal, se reconoceré el Almuerzo para los funcionarios que estén desarrollando éstas jornadas. Para la cual deberá hacerse solicitud previamente por parte del jefe de grupo detallando nombre, cedula, cargo y centro de salud al que pertenece.

ARTICULO VEINTIDOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** destinará el cinco por ciento (5%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores Salariales para el programa de Bienestar laboral.

Los recursos originados por la venta de los elementos dados de baja por inservibles, o como resultado del reciclaje, serán destinados en un Cincuenta por ciento (50%) para fortalecer el rubro de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: ESTIMULO POR TIEMPO LABORADO, CUMPLEAÑOS, PROTECCION FAMILIAR Y PENSION: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en reconocimiento a su labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, según lo estipulado en el Decreto 1227/2205 y el plan de incentivos Institucionales, concederá un día adicional remunerado, en el disfrute de las vacaciones a los Empleados Públicos así:

DE DOS A CUATRO AÑOS (1 DIA)

DE CINCO A LOS NUEVE AÑOS (2 DIAS)

ENTRE LOS DIEZ Y LOS CATORCE AÑOS (3 DIAS)

ENTRE LOS QUINCE Y LOS DIECINUEVE (4 DIAS)

DE VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS)

Igualmente tendrá un dia de descanso por motivo de su cumpleaños a disfrutarlos a dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del mismo. Los anteriores beneficios no son acumulables.

PARAGRAFO TERCERO: De acuerdo a la Ley 1057 de 2017 la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, dará cumplimiento a los tiempos semestrales, el espacio y las actividades familiares alli contenidas.

ARTICULO VEINTITRES: PRACTICAS O PASANTIAS: La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H) con el fin de incentivar al empleado dispondrá de 10 cupos anuales para que los hijos de los funcionarios beneficiarios del presente acuerdo laboral, realicen sus prácticas o pasantías académicas en la Institución de salud.

ARTICULO VEINTICUATRO: SUMINISTRO DE ROPA Y CALZADO: La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H), comprometida con el fortalecimiento, mantenimiento y mejoramiento de su imagen corporativa y con el objeto de minimizar la teoria del riesgo biológico dentro y fuera de la institución, suministrara a los empleados públicos los uniformes o vestidos de labor y el calzado durante el año, según las especificaciones de sus funciones, e identificación con el logotipo y colores institucionales, 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:

Auxiliares Área de la Salud y la Enfermeria: Cuatro (04) uniformes y tres (03) pares de Zapatos.

Auxiliares Área de la Salud en vacunación y las que tengan contacto con fluidos corporales: Dos (02) batas anti fluidos.

Profesionales Área de la Salud: (Médicos, Odontólogos y Bacteriólogo).

Médicos: Cuatro (04) batas anti fluidos.

Odontólogos: Cuatro (04) batas anti fluidos.

Bacteriólogo: Cuatro (04) batas anti fluidos.

La dotación será entregada en los meses de Octubre y Noviembre a los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina.

Atendiendo la normatividad vigente la Institución se abstendrá de suministrar los uniformes a quien no los porte. Para lo cual realizara seguimiento Institucional. Los llamados repetitivos sobre el mismo asunto podrán acarrear consecuencias disciplinarias.

ARTICULO VEINTICINCO: RECONOCIMIENTO AL PENSIONADO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H),** con el fin de incentivar y agradecer los servicios prestados al empleado que alcance su edad de pensión y renuncie en la vigencia y por única vez, concederá un valor de $1.000.000 (Un millón de pesos M/CTE), siempre y cuando tenga por lo menos dos años de afiliación a la organización sindical.

ARTICULO VEINTISEIS: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** concederá dos (2) certificados laborales actualizados durante el año, al funcionario que lo requiera, uno por cada semestre de la anualidad.

ARTICULO VEINTISIETE: DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO: Un ejemplar del Acta final del acuerdo logrado entre La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** y las Organizaciones Sindicales será depositado en el Ministerio del Trabajo para los fines señalados en el Artículo 7, numeral 6 del Decreto 1092 del 2012.

Igualmente, La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** tendrá la obligación de producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado, del cual se allegará copia a las Organizaciones Sindicales, dando cumplimiento al artículo 14 del Decreto 160 de 2014.

ARTÍCULO VEINTIOCHO: VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL: El presente acuerdo laboral tendrá vigencia de un año contado a partir de la firma del presente acuerdo del 2021, prorrogable por el mismo periodo según lo estipulado en el Decreto 160 de 2014 de común acuerdo entre las partes.

PARAGRAFO: En caso que la negociación no se haya efectuado dentro de los parámetros fijados por el Decreto 160 de 2014 el acuerdo laboral continuará vigente hasta cuando se plantee, defina o se inicie las nuevas negociaciones.

Para constancia se firma por las partes que intervienen.

Negociadores por parte de la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA:**

CLAUDIA MARCELA CAMACHO VARON

JORGE ENRIQUE ECHEVERRY

Asesores de la **ESE CEO**

JULIAN MAURICIO LOPEZ CLAVIJO

Por **ANTHOC** Seccional Huila

MARIA ENID CARDOSO MONTES

LUDIVIA VANEGAS MURCIA

Por **SINDESS SECCIONAL HUILA**

MARIA YINETH CABRERA ROMERO

ADAULFO ENRIQUE CABRERA PERDOMO

Asesor **SINDESS**

JAIRO LIEVANO

Secretario

ANDREA ROA ALVIRA

ACTA APROBACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO CONSECUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS –ANTHOC- Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL SECCIONAL HUILA -SINDESS – Y LA ESE CARMEN EMILIA OSPINA – NEIVA.

En Neiva Huila, el día 20 de abril de 2021 a las 10:00 a.m., en las instalaciones de la E.S.E **CARMEN EMILIA OSPINA** – Sede Canaima, se reunieron las comisiones negociadoras de los sindicatos **ANTHOC**, **SINDESS** y la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** de la ciudad de Neiva, con el objeto de suscribir y aprobar el Acta de Acuerdo Colectivo negociado. Las negociaciones se adelantaron conforme al Decreto 160 de 2014 y demás normas concordantes, en especial teniendo en cuenta los Decretos Nacionales que temporalmente se están aplicando y que se relacionan con las medidas de salubridad pública.

La presente acta contiene todos los puntos aprobados por los comités negociadores de los sindicatos **ANTHOC, SINDESS** y la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** de Neiva, quedando en la etapa de arreglo directo y por consiguiente, no existe desacuerdo alguno respecto del contenido del acuerdo laboral consignado en esta acta.

El acta será remitida al Ministerio del Trabajo en los plazos establecidos por la Ley; la ESE **CARMEN EMILIA OSPINA** de Neiva expedirá el respectivo Acto Administrativo acogiendo el presente acuerdo colectivo.

Esta acta será firmada por los negociadores que participaron en la etapa de negociación así:

NEGOCIADORES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL SINDESS
MARIA YINETH CABRERA PERDOMO
ADAULFO ENRIQUE CABRERA PERDOMO

ASESOR:
JAIRO LIEVANO MORENO

NEGOCIADORES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL ANTHOC
MARIA ENID CARDOZO MONTES
LUDIVIA VANEGAS MURCIA

NEGOCIADORES ESE CARMEN EMILIA OSPINA
CLAUDIA MARCELA CAMACHO VARON
JORGE ENRIQUE ECHEVERRY SALAMANCA

ASESOR:
JULIAN MAURICIO LOPEZ CLAVIJO

SECRETARIO
ANDREA ROA ALVIRA

CAPITULO PRIMERO
IDENTIFICACIONES DE LAS PARTES

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente pliego de peticiones, se fundamenta en la declaración universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia en sus artículo 1, 2, 13, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los convenios internacionales de la OIT 98, 135 de 1971, 151 de 1978 y 154 de 1981, aprobados y ratificados por el estado y gobiernos de Colombia mediante las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999; relativos a la relación de trabajo de la administración pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados a la legislación Nacional mediante las leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de estado social de Derecho y al Decreto 1092 d2 2012 y en la condición de Estado Social de Derecho que tiene nuestro país y se suscriba como consecuencia de lo establecidos en los decreto ley 1042 y 1045 de 1978, la Ley 10 de 1990 artículo 30 y artículo 17 del Decreto 1399 de 1990. Así como recientemente, lo expresa la sentencia C- 402 de 2013, Decreto 648 de 2017. Circular externa número 11 y 12 del 9 de Noviembre de 2017; Circular 100 – 008-2013 y circular externa 100 – 2015 emana de la función pública y el Decreto No. 160 del 05 de Febrero de 2014, Decreto ley 1499 del 2017, Ley 909 de 2004 modificada por la ley 1960 de 2019.

Que la salud es derecho fundamental, irrenunciable 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 encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, en el cual se señala el bienestar general, el mejoramiento de 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 fortalecida en lo económico y en lo laboral, sin importar su nivel de lucro que por tal motivo el talento humano será reconocido y estimulado en cada uno de las instituciones que conforma la red pública hospitalaria.

ARTICULO PRIMERO: RECONOCIMIENTO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** continuará reconociendo a las organizaciones Sindicales **ANTHOC Seccional Huila y SINDESS Seccional Huila** o como en el futuro se llamaren. como representantes de los empleados públicos afiliados a estas organizaciones sindicales, tanto en materia colectiva como individual.

ARTICULO SEGUNDO: PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN: Son partes del presente Acuerdo Laboral por un lado en representación de los empleados públicos afiliados a la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia **ANTHOC SECCIONAL HUILA y SINDESS SECCIONAL HUILA – a quienes se encuentre afiliado a nuestras organizaciones sindicales, y quienes con posterioridad se vincule a ella, 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 en el presente acuerdo, se exigirá un mínimo de tres meses de afiliación a la organización.**

PARAGRAFO PRIMERO: Para el desarrollo de esta negociación el Gerente de **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** elegirá y designará a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio, en número de dos (2) negociadores y dos (2) asesores si es el caso.

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

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

ARTICULO TERCERO: PERMISO SINDICAL: PARA LA NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO LABORAL los negociadores y asesores por parte de **ANTHOC Seccional Huila y SINDESS Seccional Huila** dispondrán de permiso sindical, de conformidad con la Ley 584 del 2000, el artículo 2º, del Decreto 2813 de 2000 y del Decreto 160 de 2014, durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego.

LITERAL B: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** dará permiso remunerado a (4) cuatro Empleados Públicos delegados por cada Organización Sindical, para asistir a (01) Asamblea Nacional Ordinaria y Extraordinaria, (01) una Asamblea Departamental Ordinaria y Extraordinaria, (04) eventos regionales al año.

ARTICULO CUARTO: PERMISOS POR CALAMIDAD FAMILIAR Y OTROS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

ENFERMEDAD DE UN HIJO, PADRES, HERMANOS Y CONYUGE, TRES DIAS HABILES PRORROGABLES EN DOS DIAS HABILES CUANDO DEBA DESPLAZARSE FUERA DE SU CIUDAD DONDE LABORA.

Cuando alguna de las personas relacionada anteriormente no requiera hospitalización, pero a juicio del certificado médico necesita cuidados o una atención especial, se concederá permisos máximos por tres (03) días hábiles.

DAÑO O AFECTACION DE LA VIVIENDA CAUSADOS POR LA NATURALEZA (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) Por tres (03) días hábiles.

MUERTE DE LOS PADRES, HIJOS, HERMANOS, CONYUGE: CINCO DIAS de LICENCIA DE LUTO, más tres (03) adicionales cuando se produzcan fuera del departamento.

PARAGRAFO: la calamidad domestica será notificada por el servidor público de manera verbal a su jefe e iniciara de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término de no mayor a 15 días hábiles.

ARTICULO CINCO: PERMISOS REMUNERADOS PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS DEL SERVIDOR O SUS HIJOS: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en 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.

PARAGRAFO: El permiso será notificado por el servidor público de manera verbal a su jefe e iniciara de manera inmediata; el servidor público deberá justificarla posteriormente al suceso en un término de no mayor a 15 días hábiles.

ARTÍCULO SEIS: PERMISOS PARA EDUCACION: En atención a la Ley 1960 de 27 de junio de 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 servicio 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, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa." 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), Título IV, Capítulo I, artículo 37; expresa como derecho de todo servidor público: "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones", la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** facilitará a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados y Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula, sin afectar la prestación normal de los servicios de la Institución. En caso de capacitación virtual o a distancia se concertará permisos con el beneficiario para que se dedique a sus labores académicas.

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

En todo caso el acuerdo laboral suscrito entre la E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H) y las organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINDESS HUILA continuara vigentes.

ARTICULO OCHO: FUERO SINDICAL: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos 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 del trabajo. Dicho fuero se aplicará en ésta entidad en los términos del artículo 406 y Siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO NUEVE: REUNIONES ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA ENTIDAD: A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, las organizaciones sindicales y La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** se reunirá por lo menos una vez cada seis (06) meses en una Comisión denominada de Seguimiento y Evaluación; conformada por dos (02) miembros designados por las organizaciones sindicales y dos (02) miembros (02) designados por la entidad.

Dicha comisión se realizara los primeros días de los meses de Julio y Noviembre previa solicitud de los sindicatos.

CAPITULO SEGUNDO
NORMAS GENERALES

ARTÍCULO DIEZ: PRINCIPIOS:

10.1 OBLIGATORIEDAD: Las disposiciones obtenidas en el Acuerdo Laboral quedaran incorporadas como régimen aplicable a los empleados públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales, y quienes a futuro se vinculen.

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, se aplicará 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 Y SINDESS HUILA**, al servicio de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPO DE NEIVA (H)** a quienes se aplica el acuerdo laboral, aun cuando fueren normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos empleados.

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 Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014, Decreto Ley 1499 de 2017 y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicionen.

CAPITULO TERCERO
DERECHOS LABORALES

ARTICULO 11 JORNADA LABORAL: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** garantizara la estabilidad laboral de todos los empleados públicos a sus servicios, que actualmente ocupan cargo 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 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 2.2.5.4.6), y circular externa de la Función Pública Nº 12 del 9 de noviembre de 2017.

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

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

PARAGRAFO TERCERO: El programa de pausas activas para el personal de planta de 9 horas será de 9 am a 9 y 20 am en la mañana; en la tarde las pausas activas serán de 12:00 P.M a 1:20 PM, comprendiendo este último el tiempo de almuerzo.

Para el personal de medio tiempo lo anterior se aplicara parcialmente.

ARTICULO DOCE: ENCARGOS, PROVISION Y COORDINACIONES: La administración para ocupar los cargos vacantes que se presten, incluidos los de periodo fijo y libre nombramiento y remoción cumplirá con lo preceptuado en el Decreto Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo 2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3).

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

ARTICULO TRECE: TELETRABAJO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** acorde con normatividad vigente (Ley 1221 del 2008 y Decreto 884 del 2012) 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 Organizaciones Sindicales presentes en la institución, tanto en materia colectiva como individual.

Se realizaran capacitaciones a los funcionarios con la finalidad de brindar información amplia con relación al Teletrabajo y Trabajo en Casa.

ARTICULO CATORCE: BONIFICACIONES Y PRIMA ANUAL DE SERVICIOS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** continuará reconociendo y pagando a sus Empleados la bonificación anual por servicios prestados y la prima anual de servicios, como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 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 aplicará la más favorable al funcionario, como un derecho y garantía de servidor público, como lo señala la Circular **Nº 100-10-2015 "NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS".**

ARTICULO QUINCE POLITICA SALARIAL: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** aplicará un incremento salarial de siete punto cinco (7.5%), con retroactividad al primero (01) de enero de 2021

PARAGRAFO: Para la vigencia 2022 la ESE Carmen Emilia Ospina se compromete a apropiar los recursos suficientes dentro del presupuesto para negociar el cinco por ciento (5 %) adicional.

ARTICULO DIECISEIS: PACTO POR EL TRABAJO DECENTE: La Administración de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** velará y contribuirá con **ANTHOC Y SINDESS** por un pacto por el trabajo libre y decente de conformidad con la agenda 2030 de la OIT y aquellas normas que lo modifiquen y complementen.

CAPITULO CUARTO
PROTECCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO DIECISIETE: PROTECCION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** cumplirá con la normatividad vigente respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dando aplicación en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en cumplimiento del presente Acuerdo Laboral gestionará ante la Administradora de Riesgos Laborales, el acompañamiento y evolución de los casos según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072/2015 del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTICULO DIECIOCHO: IMPLEMENTACION DE ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESARROLLO DE SUS FASES: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en coordinación con la Administración de Riesgos Laborales establecerá e implementará los tres ejes (Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial) y el desarrollo de sus cinco fases contenidas en la Resolución 1111/2017:

Evaluación inicial – Diagnostico

DE CINCO A LOS NUEVE AÑOS (2 DIAS)

ENTRE LOS DIEZ Y LOS CATORCE AÑOS (3 DIAS)

ENTRE LOS QUINCE Y LOS DIECINUEVE (4 DIAS)

DE VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS)

Igualmente tendrá un dia de descanso por motivo de su cumpleaños a disfrutarlos a dentro de los 30 dias siguientes a la ocurrencia del mismo. Los anteriores beneficios no son acumulables.

PARAGRAFO TERCERO: De acuerdo a la Ley 1057 de 2017 la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, dará cumplimiento a los tiempos semestrales, el espacio y las actividades familiares allí contenidas.

ARTICULO VEINTITRES: PRACTICAS O PASANTIAS: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** con el fin de incentivar al empleado dispondrá de 10 cupos anuales para que los hijos de los funcionarios beneficiarios del presente acuerdo laboral, realicen sus prácticas o pasantías académicas en la Institución de salud.

ARTICULO VEINTICUATRO: SUMINISTRO DE ROPA Y CALZADO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H),** comprometida con el fortalecimiento, mantenimiento y mejoramiento de su imagen corporativa y con el objeto de minimizar la teoria del riesgo biológico dentro y fuera de la institución, suministrara a los empleados públicos los uniformes o vestidos de labor y el calzado durante el año, según las especificaciones de sus funciones, e identificación con el logotipo y colores institucionales, 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:

Auxiliares Área de la Salud y la Enfermería: Cuatro (04) uniformes y tres (03) pares de Zapatos.

Auxiliares Área de la Salud en vacunación y las que tengan contacto con fluidos corporales: Dos (02) batas anti fluidos.

Profesionales Área de la Salud: (Médicos, Odontólogos y Bacteriólogo).

Médicos: Cuatro (04) batas anti fluidos.

Odontólogos: Cuatro (04) batas anti fluidos.

Bacteriólogo: Cuatro (04) batas anti fluidos.

La dotación será entregada en los meses de Octubre y Noviembre a los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina.

Atendiendo la normatividad vigente la Institución se abstendrá de suministrar los uniformes a quien no los porte. Para lo cual realizara seguimiento Institucional. Los llamados repetitivos sobre el mismo asunto podrán acarrear consecuencias disciplinarias.

ARTICULO VEINTICINCO: RECONOCIMIENTO AL PENSIONADO: La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H),** con el fin de incentivar y agradecer los servicios prestados al empleado que alcance su edad de pensión y renuncie en la vigencia y por única vez, concederá un valor de $1.000.000 (Un millón de pesos M/CTE), siempre y cuando tenga por lo menos dos años de afiliación a la organización sindical.

ARTICULO VEINTISEIS: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** concederá dos (2) certificados laborales actualizados durante el año, al funcionario que lo requiera, uno por cada semestre de la anualidad.

ARTICULO VEINTISIETE: DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO: Un ejemplar del Acta final del acuerdo logrado entre La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** y las Organizaciones Sindicales será depositado en el Ministerio del Trabajo para los fines señalados en el Artículo 7, numeral 6 del Decreto 1092 del 2012.

Igualmente, La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** tendrá la obligación de producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado, del cual se allegará copia a las Organizaciones Sindicales, dando cumplimiento al artículo 14 del Decreto 160 de 2014.

ARTÍCULO VEINTIOCHO: VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL: El presente acuerdo laboral tendrá vigencia de un año contado a partir de la firma del presente acuerdo del 2021, prorrogable por el mismo periodo según lo estipulado en el Decreto 160 de 2014 de común acuerdo entre las partes.

PARAGRAFO: En caso que la negociación no se haya efectuado dentro de los parámetros fijados por el Decreto 160 de 2014 el acuerdo laboral continuará vigente hasta cuando se plantee, defina o se inicie las nuevas negociaciones.

Para constancia se firma por las partes que intervienen.

Negociadores por parte de la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA:**

CLAUDIA MARCELA CAMACHO VARON

JORGE ENRIQUE ECHEVERRY

Asesores de la **ESE CEO**

JULIAN MAURICIO LOPEZ CLAVIJO

Por **ANTHOC** Seccional Huila

MARIA ENID CARDOSO MONTES

LUDIVIA VANEGAS MURCIA

Por **SINDESS SECCIONAL HUILA**

MARIA YINETH CABRERA ROMERO

ADAULFO ENRIQUE CABRERA PERDOMO

Asesor **SINDESS**

JAIRO LIEVANO

Secretario

ANDREA ROA ALVIRA