



RESOLUCIÓN N° **246**  
( **22 JUN 2022** )

**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**

**2022 -2023**

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 2022, radicado el día 02 de marzo de 2022, Radicado interno 01-GER-001225-E-2022 se allega a la E.S.E "CARMEN EMILIA OSPINA" de Neiva, el Pliego Unificado de Solicitudes 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 02 de marzo de 2022, se oficia a los Sindicatos **ANTHOC Y SINDESS** informando que para el día 8 y 9 de marzo de 2022, se llevará 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**.

Las negociaciones se adelantaron conforme al procedimiento establecido en el Decreto 160 del 05 de Febrero de 2014, en especial lo dispuesto en su artículo 11. Para lo cual la mesa negociadora realizó el levantamiento de 8 actas, correspondientes a 8 reuniones sostenidas con los sindicatos.

Que en cumplimiento a lo dispuesto en el mismo Decreto 160 de 2014, una vez cumplidos los veinte días, prorrogados por veinte días más y persistiendo el conflicto especialmente con respecto al punto de las pausas activas y el tiempo de almuerzo, se procedió a solicitar la Mediación por parte del Ministerio del Trabajo, para lo cual se sostuvieron dos reuniones en las instalaciones de esta entidad.

Que después de verificadas las propuestas por parte del Ministerio del Trabajo, se llegó a un acuerdo con los sindicatos, respecto del artículo 15 de los pliegos de solicitudes, dicho



acuerdo consistió en excluir el punto de la negociación colectiva, propuesta que se aceptó por unanimidad

Las actas fueron remitidas al Ministerio del Trabajo Dirección territorial Huila, el día 22 de junio de 2022, en los plazos establecidos por la Ley ESE Carmen Emilia Ospina de Neiva, expedirá el respectivo acto administrativo acogiendo el respectivo acuerdo de negociación laboral.

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 transcribe el texto del acuerdo colectivo:

### CAPITULO PRIMERO

#### FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES E IDENTIFICACIONES DE LAS PARTES.

El presente pliego de peticiones se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana, en sus Artículos 1, 2, 13, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 98, 135 de 1971, 151 de 1978 y 154 de 1981, aprobados y ratificados por el Estado y Gobiernos de Colombia mediante las Leyes 411/97 y 524/99; relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho y al Decreto 1092 de 2012 y en la condición de Estado Social de Derecho que tiene



nuestro país y se suscriba como consecuencia de lo establecido en los Decretos-Ley 1042 y 1045 de 1978, la Ley 10 de 1990 artículo 30, y el artículo 17 del Decreto 1399 de 1990. Así como recientemente la sentencia C-402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular Externa N° 11 y 12 del 9 de noviembre de 2017; Circular 100-; 008-2013 y Circular Externa Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014, Decreto Ley 1499 de 2017, Leyes 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021.

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

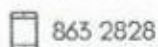
Que la salud debe ser eficiente, universal y solidaria, y que para su prestación debe contar con entidades fortalecidas en lo económico y en lo laboral, sin importar su nivel de lucro, y que por tal motivo el talento humano será reconocido y estimulado en cada una de las instituciones que conforman la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

**ARTICULO 1°. RECONOCIMIENTO:** La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** continuará reconociendo a la Organizaciones Sindicales **ANTHOC Y SINDESS SECCIONAL HUILA** o como en el futuro se llamaren, como representantes de empleados públicos afiliados a estas Organizaciones Sindicales, tanto en materia colectiva como individual.

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

**PARAGRAFO PRIMERO :** Para el desarrollo de esta negociación el Gerente de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** elegirá y designara 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 designarán a dos (2) negociadores y (1) un asesor.



863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas

Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



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

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores aplicando el principio de la razonable proporcionalidad según el ámbito de la negociación y el número de afiliados. Si se requiere se aprobará en la misma negociación colectiva, la asistencia de asesores técnicos, jurídicos o de cualquier otra naturaleza, siempre que sea estrictamente necesario.

## CAPITULO SEGUNDO PERMISOS

### ARTÍCULO 3º: PERMISO SINDICAL:

- A) **PARA LA NEGOCIACION DEL ACUERDO LABORAL:** Los negociadores y asesores por parte de **ANTHOC 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.
- B) La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** dará permiso remunerado a (02) dos Empleados Públicos delegados por las Organizaciones Sindicales, para asistir a (01) una Asamblea Nacional Ordinaria y Extraordinaria, (01) una Asamblea Departamental Ordinaria y Extraordinaria, (04) eventos regionales al año.

**ARTICULO 4º PERMISOS POR CALAMIDAD FAMILIAR Y DOMESTICA:** La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

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

Cuando alguna de las personas relacionadas anteriormente no requiera hospitalización, pero a juicio del certificado médico necesita cuidados o una atención especializada, se concederá permisos máximo por tres (3) días hábiles



**DAÑO O AFECTACION DE LA VIVIENDA CAUSADOS POR LA NATURALEZA** (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) Por tres (3) días hábiles.

**MUERTE DE LOS PADRES, HIJOS, HERMANOS, CONYUGE:** CINCO DIAS de LICENCIA POR LUTO, más tres (3) adicionales cuando los hechos se produzcan fuera del Departamento.

**ARTICULO 5° PERMISOS PARA EDUCACION:** En atención a la Ley 1960 de 27 de Junio 2019 (por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones), en el artículo 3: "profesionalización del 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), Titulo 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 DE NEIVA (H)** facilitara 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 concertara permisos con el beneficiario para que se dedique a sus labores académicas.

Para las capacitaciones que La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** programe, se hará dentro de las horas laborales de cada empleado público y el mismo será obligatorio, sin embargo para el personal que labora por sistema de turno realizar un cronograma.


**ARTICULO 6° PERMISOS PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS DEL SERVIDOR O SUS HIJOS MENORES:** En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley, a los servidores públicos se les otorgaran los permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.

**PARAGRAFO:** El permiso será notificado por el servidor público a su jefe y se iniciara de manera inmediata. Los fines de semana y festivos se pondrá realizar la solicitud verbal y se deberá legalizar dentro de las 48 horas hábiles siguientes, de acuerdo a los procesos y procedimientos internos de la institución.

### CAPITULO TERCEROS NORMAS GENERALES Y ESPECÍFICA

**ARTICULO 7° SUSTITUCIÓN PATRONAL.** Cuando se produzca un cambio de patrono o de propiedad sobre la totalidad, instalaciones o servicios de las entidades, ya sea por

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



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 Y SINDESS HUILA** continuara vigentes.

## ARTICULO 8° FUERO

- A) 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 de Trabajo. Dicho fuero se aplicara en esta entidad en los términos del artículo 406 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo.
- B) CIRCUSTANCIAL:** Conforme al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, establece que los trabajadores que hubiesen presentado a la ESE CARMEN EMILIA OSPINA un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo directo.  
El fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados tanto sindicalizados como no sindicalizados.

## ARTICULO 9°. PRINCIPIOS:

**9.1 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.

**9.2 FAVORABILIDAD.** En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, los principios, declaraciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), la jurisprudencia Constitucional, en caso de duda sobre la aplicación de las fuentes formales del derecho y del Acuerdo Laboral, se aplicara la que resulte más favorable al empleado público, la primacía de la realidad sobre la formalidad y de la situación más favorable a los empleados que laboren y estén afiliados a **ANTHOC HUILA Y SINDESS HUILA**, al servicio de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)**, a quienes se aplica

☎ 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



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.

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

Del mismo modo son irrenunciables los derechos consagrados en la Legislación preexistente, tales como los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968, 1950 de 1973, 1042 y 1045 de 1978, en las Leyes 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, 1562 de 2012, Sentencia de la Honorable Corte Constitucional C-402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular Externa N° 11 y 12 del 9 de noviembre de 2017; Circular 100-008-2013 y Circular Externa Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014, Decreto Ley 1499 de 2017, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021, y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicionen.

**ARTÍCULO 10° PACTO POR EL TRABAJO DECENTE:** La Administración de la E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H) velara 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 JORNADA LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA**

**ARTICULO 11°. JORNADA LABORAL:** La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H), garantiza la estabilidad laboral de todos los empleados públicos a su servicio, que actualmente ocupan cargos de carrera administrativa o en provisionalidad de acuerdo a la normatividad vigente.

Los cambios en las jornadas, horarios, turnos, lugares de trabajo, deberán estar enmarcados, dentro de los parámetros de la circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública "HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PUBLICOS" que por traslado, movilidad o reubicación serán concertados, según necesidades del servicio y Decreto 648 de 2017 (artículos: 2.2.5.4.1, 2.2.5.4.2, 2.2.5.4.3, 2.2.5.4.4, 2.2.5.4.5 y 2.2.2.4.6), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.

**ARTICULO 12°: FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES:** Con el fin de

📞 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



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

**ARTÍCULO 13° ENCARGOS Y COORDINACIONES:** La administración para ocupar los cargos vacantes que se presenten, cumplirá con lo preceptuado en el Decreto Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus Artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo 2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3).

**PARAGRAFO:** La administración al momento de presentarse una vacante temporal o definitiva, tendrá en cuenta al personal que viene laborando a través de las diferentes modalidades de contratación. El Comité de Personal deberá ser tenido en cuenta para los procesos de selección y reclutamiento del personal de la institución.

## CAPITULO QUINTO POLITICA SALARIAL

**ARTÍCULO 14° POLITICA SALARIAL:** La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H) aplicará un incremento salarial del (7.26%) decretado por el gobierno nacional más el (3.74%), para un total de once (11%), con retroactividad al primero (01) de enero de 2022.

**PARAGRAFO:** para la vigencia 2023 la ESE CARMEN EMILIA OSPINA se compromete a apropiar los recursos suficientes dentro del presupuesto para negociar el cinco por ciento (5%) adicional.





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

**ARTÍCULO 15° PROTECCION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H), cumplirá con la normatividad

vigente respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dando aplicación a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

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

**ARTICULO 16°: IMPLEMENTACION DE ESTANDERES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESARROLLO DE SUS FASES:** La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA 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 0312/2019:

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

## CAPITULO SEPTIMO BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

**ARTICULO 17° PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL:** La E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H) destinara 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 quedara conformado teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo adicionen y complementen.



Los sindicatos **ANTHOC Y SINDESS** designaran cada uno un (1) representante para asistir a este comité el cual tendrá voz pero no voto.

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

**ARTICULO 18° 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.

**ARTÍCULO 19° PRÁCTICAS O PASANTIAS:** La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)**, con el fin de incentivar al empleado dispondrá de 5 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, las cuales serán remuneradas de acuerdo a la vacante. Lo anterior será aplicable a partir del 01 de enero de 2023.

**ARTICULO 20° INCENTIVO POR ANTIGÜEDAD:** La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** en reconocimiento a su labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, según lo estipulado en el Decreto 1227/2005, el plan de incentivos institucionales, concederá días adicionales, en el disfrute de las vacaciones a los Empleados Públicos así:

- DE CINCO A LOS NUEVE AÑOS (2 DIA)
- ENTRE LOS DIEZ Y LOS CATORCE AÑOS (3 DIAS)
- ENTRE LOS QUINCE Y LOS DIECINUEVE AÑOS (4 DIAS)
- DE VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS)

**PARAGRAFO PRIMERO:** Tendrán derecho a un día completo de descanso por motivo de su cumpleaños, a disfrutarlos dentro de los treinta días siguientes a partir de la ocurrencia del mismo.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Los beneficios contenidos en el presente artículo solo aplicará para los servidores públicos afiliados a los sindicatos **SINDESS** y **ANTHOC**.

**PARAGRAFO TERCERO:** De acuerdo a la Ley 1057 de 2017 la ESE, dará cumplimiento a los tiempos semestrales, el espacio y las actividades familiares allí contenidos.





## 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 bacteriólogos que se encuentren afiliados a las organizaciones Sindicales tendrán derecho a dos (02) Uniformes anti fluidos.

La dotación será entregada a los funcionarios de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** en el mes de Agosto y septiembre de cada anualidad.

Atendiendo la normatividad vigente la institución se abstendrá de suministrar los uniformes a quienes no lo porten. La ESE realizara seguimiento Institucional; los llamados repetitivos sobre el mismo asunto podrán acarrear consecuencias disciplinarias.

**ARTICULO 26° 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 DE NEIVA (H)** se reunirá por lo menos una vez cada seis (6) meses en una Comisión denominada de Seguimiento y Evaluación; conformada por dos (2) miembros designados por las organizaciones sindicales y dos (2) miembros (2) designados por la entidad.

**ARTICULO 27° DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO:** Un ejemplar del Acta final del acuerdo logrado entre La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA (H)** y las Organización Sindicales será depositado en el Ministerio del Trabajo para los fines señalados en el Artículo 7, numeral 6 del Decreto 1092 de 2012.

Igualmente, La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA 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 art 14 del Decreto 160 de 2014.

**ARTICULOS 28°. VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL.** El presente acuerdo laboral tendrá vigencia de un año contado a partir de la firma del presente acuerdo, prorrogable por el mismo periodo según lo estipulado en el Decreto 160 de 2014 en común acuerdo entre las partes.



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina


NIT: 813.005.265-7

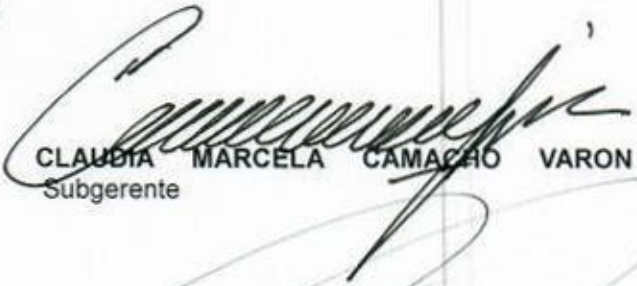
www.esecarmenemiliaospina.gov.co

**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 **12** 2 JUN 2022

  
**JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ**  
Gerente

  
**CLAUDIA MARCELA CAMACHO VARON**  
Subgerente

  
**ROCIO CORREA LOSADA**  
Coordinadora Talento Humano

  
**JULIAN MAURICIO LOPEZ CLAVIJO**  
Profesional Área Talento Humano, Grupo 2, Categoría D

865 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*