

**COMPILACION DE LOS ACUERDOS LABORALES ENTRE LA EMPRESA SOCIAL  
DEL ESTADO HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO Y LA ASOCIACIÓN  
NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA  
SALUD, Y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE  
COLOMBIA "ANTHOC SECCIONAL SANTANDER".**

**FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES**

El presente acuerdo laboral dado entre la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo y la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, y Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia "ANTHOC Seccional Santander" para los empleados públicos, vinculados a la E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo, se fundamenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos; los artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58 de la Constitución Política Colombiana; los Convenios Internacionales de la OIT 135 de 1971, 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la Negociación Colectiva, incorporados en la legislación nacional mediante la Ley 411 de 1997 y 524 de 1999, en la condición de Estado Social de Derecho y las disposiciones del Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, publicado en el Diario Oficial N° 49.055 de la misma fecha.

**1. ACUERDOS**

**1.1. PARTES Y CAMPO DE APLICACION.** Son partes del presente Acuerdo Laboral, por un lado, la E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo o como en el futuro se llame, que en adelante se denominará simplemente la ENTIDAD; y por el otro lado, la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia ANTHOC, Seccional Santander, Organización Sindical de Primer Grado y de Industria, debidamente constituida, con Personería Jurídica No. 0489 del 22 de febrero de 1973, que en adelante se denominará ANTHOC.

El presente Acuerdo Laboral beneficia a todas las personas que durante su vigencia presten sus servicios en la ENTIDAD y pertenezcan a la planta de personal, cualesquiera que sean las fechas y modalidades de sus vinculaciones como Empleados Públicos, Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción que se encuentren sindicalizados o realicen el reconocimiento por beneficio del Acuerdo; así mismo, cobija a quienes se vinculen con posterioridad a la firma del Acuerdo Laboral.

No obstante lo anterior, algunos beneficios serán aplicables a todos los empleados de la E.S.E. que no sean sindicalizados ni realicen el reconocimiento para ser beneficiarios del Acuerdo, en los casos que expresamente se deje estipulado en este documento, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la Ley.

**1.2. REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES.** Para efectos de la negociación y celebración del Acuerdo Laboral: la ENTIDAD, estará representada por los negociadores designados por la Representante Legal para tal efecto y ANTHOC, estará representada por dos (2) negociadores designados para este mismo propósito.

Para todos los efectos, ANTHOC representa a sus afiliados vinculados a la entidad antes descrita, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, es decir, de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, de Provisionalidad y de Contrato a

Término Fijo. En consecuencia, la ENTIDAD se abstendrá de celebrar acuerdos laborales directos con individuos o grupos de servidores públicos sobre los temas objeto de este Acuerdo Laboral y que desmejoren las condiciones socio-laborales que aquí se reconocen. Por lo tanto, se declara que carecen de eficacia y se considerarán inexistentes los acuerdos individuales o de grupo que tienda a desconocer los derechos consagrados en la Constitución Política, en los principios, declaraciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las leyes, en los actos administrativos y en los Acuerdos celebrados con ANTHOC o que en adelante se celebren con la misma.

**1.2.1. ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES.** Las partes convienen en invitar a cada reunión a un (1) asesor, por cada una de ellas, de su libre designación, para que los acompañen en las deliberaciones como veedoras y facilitadores del diálogo y la concertación.

**1.3. ADECUACION AL MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.** Para garantizar el cabal cumplimiento de la Negociación de Solicitudes dentro del marco constitucional y legal, la ENTIDAD adelantará en forma inmediata los trámites necesarios. Si para tal efecto tuviere que presentar un proyecto de Acto Administrativo al Órgano Colegiado "Junta Directiva", éste se hará dentro del mes siguiente a la firma del Acuerdo Laboral.

**1.4. PERMISOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE LAS SOLICITUDES.** Los negociadores por parte de ANTHOC dispondrán de permiso sindical, de conformidad con el artículo 2º del Decreto 2813 de 2000, durante todo el tiempo que dure la discusión del pliego de solicitudes y hasta cuando se resuelva el conflicto colectivo de trabajo.

**1.5. NO REPRESALIAS.** La ENTIDAD no tomará represalias de ninguna índole contra quienes hubieren participado en las actividades realizadas, para procurar el diálogo y la concertación del Acuerdo Laboral, o las hubieren asesorado.

## **2. REUNIONES ENTRE ANTHOC Y LA ADMINISTRACION DE LA ENTIDAD.**

**2.1.** A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, ANTHOC y la Gerencia de la ENTIDAD se reunirán una vez semestral, previo el lleno de los requisitos formales, es decir, la solicitud por escrito determinando los temas a tratar, siempre y cuando sean procedentes dentro de la normatividad vigente.

**2.2. FORTALECIMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD LABORAL:** La entidad continuara ejecutando la política de fortaleciendo del comité paritario de seguridad social en el Trabajo, en pro de desarrollar el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012.

## **3. NORMAS GENERALES**

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

**3.2. FAVORABILIDAD.** En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código Sustantivo del Trabajo en lo que compete a la entidad, la Ley 4<sup>a</sup> de 1992 y las

demás disposiciones pertinentes, siempre se aplicarán de preferencia las normas más favorables a los empleados públicos al servicio de la ENTIDAD.

**3.3. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS.** Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo Laboral, constituyen el mínimo de derechos y garantías a favor de los servidores públicos a quienes beneficia mientras permanezca su vigencia.

**3.4. DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS.** Los derechos y garantías que van a disfrutar los servidores públicos al servicio de la entidad a que se refiere este Acuerdo Laboral, constituirán derechos adquiridos y son irrenunciables.

#### **4. GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACION**

**4.1. REPRESENTANTES SINDICALES.** Con la formalidad de informar ya que este punto no es susceptible de negociación, en los términos del artículo 39 de la Constitución Política y el Convenio 135 de la OIT, son representantes sindicales los miembros de las Asambleas Generales, Asamblea Departamental de Delegados, Asambleas Nacionales de Delegados, Asambleas Institucionales, Junta Directiva Nacional, Subdirectivas Seccionales Departamental y Municipal, de los Comités Seccionales y Municipales, de las Comisiones de Reclamos Nacional, Seccionales y de entidad, las comisiones estatutarias, negociadoras y accidentales que se creen en ANTHOC.

**4.2. FUERO SINDICAL.** Gozan de fuero sindical, en los términos del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, todos los representantes sindicales durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de terminado su período.

**4.3. PERMISOS SINDICALES.** La ENTIDAD concederá los siguientes permisos sindicales remunerados.

**4.3.1.** Un permiso sindical para un integrante de la Subdirectiva Departamental designado por ANTHOC, el cual podrá ser rotado.

**4.3.2.** Para los integrantes de la Subdirectiva Departamental, Comisiones de Reclamos Seccional y Estatutarias por tres (3) días, siempre y cuando se convoquen por el órgano competente.

**4.3.3.** Durante el período de negociación a los integrantes de las Comisiones Negociadoras del Acuerdo Laboral que modifique el presente y a los empleados que asesoren a las mismas.

**4.3.4.** Durante el tiempo que duren las Asambleas Generales o Delegatarias Municipales, Institucionales y/o de Entidad, las cuales se informarán con ocho (8) días calendario de anticipación a su realización.

**4.3.5.** Durante el tiempo que dure la reunión a los miembros de la Asamblea General o Delegatarias tanto Departamental como Nacional, desde dos (2) días hábiles antes y hasta dos (2) días hábiles posteriores a la realización de la misma, siempre y cuando se realicen fuera de la zona metropolitana o del departamento.

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

**4.3.7.** Los permisos serán solicitados por ANTHOC con una antelación no inferior a ocho (8) días calendario a la fecha de su iniciación y serán concedidos dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud. Si transcurrido el tiempo la ENTIDAD no ha respondido por escrito la petición del permiso, éste se entenderá concedido para todos los efectos.

**4.4. VIATICOS PARA REPRESENTANTES SINDICALES.** La ENTIDAD suministrará ocho (8) días de viáticos a dos representantes de ANTHOC por vigencia, que deban desplazarse dentro del país en cumplimiento de las funciones señaladas en el Acuerdo Laboral y de las misiones asignadas por el sindicato.

**4.5.** La ENTIDAD permitirá la utilización de una sala o espacio cerrado que requiera ANTHOC para sus reuniones en los sitios de trabajo de quienes se benefician del Acuerdo Laboral, siendo solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales. Así mismo, para divulgar sus informaciones ANTHOC dispondrá de un sitio para colocar su cartelera oficial.

**4.6. AUXILIO POR GESTION SINDICAL.** La ENTIDAD concederá anualmente un auxilio económico de dos (2) SMLMV para el desarrollo de la gestión sindical de ANTHOC SANTANDER.

Este auxilio será desembolsado y entregado a la Tesorería de ANTHOC en el mes de agosto de cada vigencia fiscal.

**4.7. CUOTAS POR BENEFICIO DEL ACUERDO LABORAL.** Por una sola vez y al momento de darse aumento salarial por Acuerdo Laboral, la entidad nominadora descontará con destino a ANTHOC, el 50% del valor del aumento de salario del primer mes de cada uno de los beneficiarios del Acuerdo Colectivo laboral. Además, la entidad nominadora descontará mensualmente a cada uno de los servidores públicos que se beneficien del presente Acuerdo y no estén sindicalizados siempre y cuando lo autoricen por escrito, el uno punto cinco por ciento (1.5%) del salario o asignación básica que devenguen con destino a ANTHOC.

## **5. ESTUDIOS DE REINGENIERÍA Y CARGAS LABORALES.**

La ENTIDAD iniciara con base a las directrices emanadas por el DAFFP establecer las necesidades institucionales a través del estudio de reingeniería y cargas laborales.

## **6. JORNADA LABORAL**

La jornada máxima laboral para los empleados públicos vinculados a la ENTIDAD a la que se refiere el presente Acuerdo Laboral será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

La ENTIDAD establecerá un sistema de turnos, de la siguiente manera:

Turno de la Mañana: Iniciará a las 7:00 a.m. y concluirá a la 1:00 p.m.

Turno de la Tarde: Iniciará a la 1:00 p.m. y concluirá a las 7:00 p.m.

Turno Completo: Iniciara a las 7.00 a.m. y concluye a las 7: 00 p.m.

Turno de la Noche: Iniciará a las 7:00 p.m. y concluirá a las 7:00 a.m. del día siguiente.

**6.1. JORNADA ORDINARIA DIURNA.** Se entiende por jornada ordinaria diurna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.

**6.2. JORNADA ORDINARIA NOCTURNA.** Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual.

No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6:00 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.

**6.3. JORNADA MIXTA Y RECARGOS.** Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los servidores públicos que trabajen ordinariamente por el sistema de turnos, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante éstas últimas se remunerarán con el recargo del treinta y cinco por ciento (35%).

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 el Decreto 1042 de 1978 se tendrá en cuenta para liquidar las horas extras.

**6.4. DE LAS HORAS EXTRAS NOCTURNAS.** Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente por servidores públicos que de ordinario laboran en jornada diurna.

Este trabajo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 el Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.

En todos los demás aspectos el trabajo extra nocturno se regulará por lo dispuesto en los numerales anteriores.

**6.5. TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.** Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una

remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos.

**6.6. TRABAJO OCASIONAL EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** Por razones especiales del servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días dominicales o festivos.

Para efectos de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicarán las siguientes reglas:

**6.6.1.** Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios.

**6.6.2.** El trabajo deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien éste hubiere delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las tareas que hayan de desempeñarse.

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

**6.6.4.** El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario. Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si éste fuere menor.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ocasional en días dominicales y festivos.

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

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

## 7. ESTABILIDAD LABORAL

**7.1. CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL.** Se entiende por estabilidad laboral la garantía de que gozan los servidores públicos para permanecer en sus respectivos cargos, sin ser sancionados, suspendidos o retirados sin justa causa previamente comprobada, respetando los derechos de audiencia y de defensa.

La ENTIDAD, garantiza la estabilidad laboral de todos los servidores públicos a su servicio a los cuales les será suficiente el desempeño laboral satisfactorio que hayan tenido.

## 8. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

**8.1. SUMINISTRO DE ROPA Y CALZADO.** La ENTIDAD seguirá suministrando a todos los Empleados Públicos cuya asignación básica sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal vigente, tres (3) dotaciones de vestido y calzado durante el año, como lo establece el Código Sustantivo Del Trabajo, artículos 230, 232, 233 y 234 y el Decreto 686 de 1970, y la Corte Constitucional en Sentencia T-451 de 2009 que reza:

*"La Dotación laboral consiste en una muda de calzado y un vestido para laborar, que todo patrono debe suministrar al trabajador que devenga menos de dos salarios mínimos en forma gratuita cada cuatro meses, sin importar la clase de actividad que desarrollen. En el caso de trabajadores que de acuerdo con las normas de seguridad industrial requieren ropa y elementos especiales de trabajo, el empleador está obligado a suministrar dichos implementos de trabajo. Según el parágrafo del artículo 3º del Decreto Reglamentario 686 de 1970, "Si el patrono pretende suministrarle al trabajador elementos que no satisfagan los expresados requisitos, éste debe rechazarlos y dar aviso de tal hecho al inspector de trabajo y seguridad social del lugar y en su defecto a la primera autoridad política para que mediante su intervención se le suministren estos elementos con sujeción a los dispuesto en este artículo".*

**8.2. SUMINISTRO DE VESTIDO POR UNIFORMIDAD.** La ENTIDAD suministrara en junio de cada anualidad los siguientes vestidos: un (1) uniforme por bioseguridad a los "AUXILIARES DE ENFERMERÍA Y ENFERMERAS"; una (1) bata a los "MÉDICOS GENERALES Y ESPECIALISTAS, BACTERIÓLOGA Y PSICOLOGA", y una (1) camisa o polo a los demás empleados de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, y de Provisionalidad, que no se encuentren dentro de los grupos antes mencionados.

## 9. PROTECCIONES ESPECIALES

**9.1. PROTECCIÓN A LA MISIÓN MÉDICA.** La ENTIDAD se comprometa a reportar a los Ministerios del Interior y de Salud y Protección Social, todos los eventos que pongan en riesgo o constituyan infracción al personal de la Misión Médica, para la correspondiente activación del programa de protección, como lo establece la Resolución 4481 del 28 de diciembre del 2012, manual de la Misión Medica numeral 2.3, literal d.

**9.2. PROTECCIÓN A LOS SERVIDORES PUBLICOS DESPLAZADOS POR RAZONES DE VIOLENCIA.** La ENTIDAD en cumplimiento de las disposiciones del artículo 52 de la Ley 909 de 2004, y cumpliendo con lo establecido en el numeral anterior, de acuerdo con la Ley 387 de 1997, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, ordenara su reubicación en una sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular, o en otra entidad.

**9.3. APLICACIÓN DE RETEN SOCIAL EN CASO DE REESTRUCTURACION, ADECUACION INSTITUCIONAL, SUPRESION O LIQUIDACION DE ENTIDADES.** Cuando la ENTIDAD a la que se refiere el presente Acuerdo Laboral sea objeto de reestructuración, adecuación institucional, fusión, supresión o liquidación, aplicara lo

establecido por la Corte Constitucional en sentencia C - 991 de 2004 "luego de la sentencia C-991 del 12 de octubre de 2004, (...) el retén social no tenía límite temporal alguno, es decir, que las normas que lo integraban se prolongaban hasta la liquidación definitiva de la entidad, es decir, hasta la culminación jurídica de la misma". En conclusión, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, si bien el amparo otorgado en el retén social no puede tener límites temporales arbitrarios (como el impuesto por el Decreto 190 de 2003 y por la Ley 812 de 2003), la protección de las personas beneficiarias del retén social y la estabilidad laboral reforzada de la que son titulares solo puede ser extendida mientras se encuentre vigente el proceso liquidatorio de la entidad correspondiente. Una vez culminado éste y extinguida jurídicamente la entidad o la empresa, la protección conferida no encuentra fundamento en derecho para ser aplicada, dado que la persona jurídica que debe otorgarla dejó de existir".

**9.3.1. MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA:** La ENTIDAD acoge lo establecido por la Corte Constitucional en Sentencia T 090 de 2006 "en los eventos en que el Estado lleve a cabo planes de modificación o restructuración de las entidades públicas, y que en virtud de ello, se haga necesaria la supresión de algunos de sus cargos, debe adoptar las medidas que se requieran para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, que dada su condición física, mental o económica se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. En este sentido, la protección social conferida en el artículo 12 de la ley 790 de 2002 a las madres cabeza de familia sin alternativa económica, a las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y a los pre-pensionados, se encuentra vigente hasta tanto no culmine la ejecución del plan de renovación de la Administración Pública.

**9.3.2. PERSONA CON LIMITACION FISICA, MENTAL, VISUAL O AUDITIVA:** La ENTIDAD en cumplimiento del Artículo 12 de la Ley 790 de 2000, acoge lo establecido por la Corte Constitucional en Sentencia T 090 de 2006 "Los servidores públicos que al momento de la ejecución de los programas de renovación y reestructuración institucional, tengan incapacidad física, mental, visual o auditiva y ésta se encuentre debidamente acreditada en los términos del artículo 13 del decreto 190 de 2003, en aplicación del derecho de protección laboral reforzada de que son titulares y de la obligación del Estado de garantizar su amparo especial dada su situación de debilidad manifiesta, deben ser incluidos en los programas de protección social que para el efecto previó el artículo 12 de la ley 790 de 2000 y permanecer en el ejercicio de su cargo. En consideración a la protección laboral reforzada de las personas que hacen parte de este colectivo.

**9.3.3. SERVIDOR PROXIMO A PENSIONARSE:** La ENTIDAD acoge lo establecido por la Corte Constitucional "Las personas próximas a pensionarse son, a partir de la sentencia de la Corte (C-991/04), las que adquirían el derecho a pensionarse dentro de los 3 años siguientes a la reestructuración de la entidad." La H. Corporación precisó además que, a pesar de que el momento en que se produce la "reestructuración efectiva de la administración pública" objeto de renovación ha sido entendida de dos maneras "(i) desde la fecha de expedición de las normas que inician el proceso de liquidación; o (ii) desde la fecha del acto que suprime el cargo o se produce la desvinculación efectiva, o la terminación del contrato laboral", la interpretación que garantiza de manera más acorde a los fines de la protección los derechos de los pre pensionados es aquella que entiende que "la protección surge desde el momento mismo en que empiezan a regir las normas que inician el proceso de liquidación". Al respecto, consideró el Máximo Tribunal Constitucional que tal interpretación se ajusta al propósito primigenio de la Ley 790 de 2002 que estableció la protección a partir de su promulgación y agregó: "es a partir de la decisión legal de reestructuración de la entidad que se genera el riesgo para los derechos

de los destinatarios de la protección, y debe surgir la protección reforzada". Tiempo o condición dentro de los cuales resulta material y jurídicamente factible mantener la protección.

## 10. POLITICA SALARIAL

La ENTIDAD seguirá reconociendo los derechos prestacionales y salariales de los servidores públicos en acatamiento de la Ley 4<sup>a</sup> de 1992, artículo 2º, literal a) "...el respeto a los derechos adquiridos de los servidores del estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso se podrá desmejorar sus salarios y prestaciones sociales..." (Subrayado nuestro); al igual que lo vigente en los actos administrativos, convenios y pactos ya suscritos o los que en el futuro se suscriban.

**10.1 ELEMENTOS INTEGRANTES DE SALARIO.** Constituye salario todo lo que recibe el servidor público, en dinero o en especie, en forma permanente o transitoria, como consecuencia de su vinculación con la entidad a que se refiere este Acuerdo Laboral, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte para el pago.

**10.2. REAJUSTE SALARIAL.** La ENTIDAD aplicara lo acordado por Junta Directiva de la E.S.E. Hospital Psiquiátrico San Camilo, quien estableció el 5.09%, conforme lo establece el Decreto 309 del 19 de Febrero del 2018.

## 11. BONIFICACIONES

**11.1. BONIFICACION DE TIEMPO EN PERIODO DE VACACIONES.** La ENTIDAD reconocerá a los empleados públicos de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción beneficiarios del presente acuerdo laboral, el disfrute de un día adicional de descanso por cada quinquenio de vinculación a la institución a partir del año 2000, tiempo que será disfrutado con el periodo de vacaciones, sin reconocimiento monetario.

**Parágrafo Primero:** Para los empleados públicos de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción que ingresaron a la E.S.E. hasta el año 2000 disfrutaran a partir del año 2016 y hasta el año 2019 de tres (3) días adicionales por los quinquenio cumplido (2005, 2010, 2015).

**Parágrafo Segundo:** Para los empleados públicos de carrera administrativa, provisionalidad y de libre nombramiento y remoción que ingresaron a la E.S.E. después del año 2000, se mirara cuantos quinquenios ha cumplido para establecer cuantos días adicionales (1 o 2) debe disfrutar.

**Parágrafo Tercero:** El disfrute del tiempo adicional se autorizara con el tiempo del periodo vacacional y no se permitirá acumular o disfrutar en tiempo diferente. Para el disfrute del tiempo adicional se debe solicitar el reconocimiento del beneficio en la oficina de personal, donde se corroborara el derecho que se pretende hacer valer.

## 12. PERMISOS ESPECIALES

La ENTIDAD concederá los siguientes permisos remunerados a los servidores públicos a su servicio, así:

9 de 15  
mjt  
d  
m  
u

**12.1 ASISTENCIA CITAS MÉDICAS:** La ENTIDAD concederá permiso remunerado para asistencia a cita médica y/o exámenes diagnósticos, terapias físicas o tratamientos complementarios, con base al pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia C 930 de 2009, que integra por analogía el artículo 57 del CST con los arts. 1, 25, 48, 53 y 55 C.N.

**12.2. CALAMIDAD DOMESTICA:** La ENTIDAD dará cumplimiento a la normatividad vigente para conceder la calamidad domestica, estableciendo como tal "*la alteración grave de las condiciones de vida en un área geográfica determinada, causada por fenómenos naturales y por efectos catastróficos de la acción de los individuos en forma accidental, las tragedias familiares que requieren de la presencia del servidor (a) público (a), tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación, deslizamiento, incendio de la vivienda, entre otras*".

Artículo 74 del Decreto 1950 de 1973. Por la cual se reglamenta los Decretos Ley 2400 3074 de 1968 y otras normas sobre administración de personal civil.

Artículo 33, numeral 6 de la Ley 734 de 2002. Régimen Disciplinario de empleados públicos.

Artículo 1° de la Ley 1635 de 2013. Licencia por luto para empleados públicos.

Ley 909 del 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean el sistema de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**12.3. MATERNIDAD:** La ENTIDAD en aplicabilidad del artículo 34, numeral 4 de la Ley 50 de 1990, modificado el parágrafo por el artículo 1° de la Ley 755 de 2002 y el pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia C-174 de 2009, concederá ocho (8) días de permiso remunerado en caso de maternidad de la esposa o compañera permanente del servidor público.

### 13. VIATICOS

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

**13.2.** La ENTIDAD fijará el valor de los viáticos según la remuneración mensual del empleado comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y las condiciones de la comisión, teniendo en cuenta el costo de vida del lugar o sitio donde deba llevarse a cabo la labor, hasta por el valor máximo de las cantidades señaladas en los Decretos que expida anualmente el Gobierno Nacional para las entidades territoriales.

Para determinar el valor de los viáticos se tendrá en cuenta la asignación básica mensual, los gastos de representación y los incrementos de salario por antigüedad.

Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del valor fijado.

Los viáticos se pagarán al empleado público comisionado al momento de salir a cumplir la Comisión.

**13.3.** Cuando la entidad no suministre transporte al empleado comisionado, le suministrará los tiquetes terrestres o aéreos a que haya lugar, teniendo en cuenta la distancia en que se desarrolla la actividad o labor para la que ha sido comisionado.

La normatividad vigente para el punto 14. VIATICOS se relaciona a continuación:

Artículo 22 del Decreto N° 2400 de 1968

Artículo 75 y 79 del Decreto N° 1950 de 1973.

Artículo 42, 61, 62, 64 y 65 del Decreto 1042 de 1978.

#### **14. BIENESTAR SOCIAL**

**14.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.** La ENTIDAD continuará destinando el Cinco por Ciento (5%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores salariales para el programa de Bienestar Social de los servidores públicos, de acuerdo a la normatividad vigente: Decreto 1567 de 1998, Ley 443 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto Reglamentario 1227 de 2005, modificado por el Decreto 4661 de 2005.

**14.2 RECONOCIMIENTO PAGO INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD COMUN DEL 100%.** La ENTIDAD reconocerá a los empleados públicos de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción las incapacidades médicas por enfermedad común incapacitantes que limiten la asistencia física a la E.S.E., situación que debe ser soportado con Epicrisis y/o Historia Clínica.

Las enfermedades comunes incapacitantes son: traumatismos tejidos blandos, óseos, vertebral o médula espinal graves y/o severos; infecciones renales, respiratorias, gastrointestinales, de piel, de tejidos óseos o blandos, oculares graves y/o severos; lesiones gastrointestinales, respiratorias, renales, cardíacas, neurológicas graves y/o severas; embarazos de alto riesgo, patologías oculares graves y/o severas (traumatismos ocular con globo cerrado, traumatismo oocular con globo abierto); patologías cervico-uterinas, cerebro vasculares, de miocardio; enfermedades renales y respiratorias crónicas; parálisis y/o perdida de miocardio; enfermedades renales y/o respiratorias crónicas; parálisis y/o perdida de miembros superiores o inferiores; pérdida total o grave de la visión y audición, trasplante de órganos (hígado, corazón, riñón, páncreas, pulmón); enfermedades que presentan un alto grado de inmunosupresión y no estén controladas (VIH); enfermedades de transmisión vectorial que se confirmen con laboratorios, tratamientos de patologías cancerígenas que impliquen quimioterapia, radioterapia, diálisis y todos los tratamientos para la rehabilitación de cualquier patología grave o severa de las antes enunciadas diagnosticada por médico tratante adscrito a la EPS que se encuentre afiliado.

**14.3. PROGRAMA PARA EL PRE-PENSIONABLE.** La ENTIDAD a que se refiere el presente Acuerdo Colectivo Laboral, desarrollara dentro del programa de Bienestar Social un programa especial para pre-pensionables de carrera administrativa, provisional y de libre nombramiento y remoción que integren *capacitación "artísticas o manualidades"*, salidas recreativas "caminatas, eventos artísticos, tours a lugares vacacionales del país", actividades deportivas "participación del grupo pre-pensionables en los eventos deportivos convocados por grupos de la tercera edad" y demás actividades que generen el mejoramiento de la calidad de vida y la proyección a futuro del pre-pensionado.

11 de 15

Mathe

ju

**Parágrafo.** Se entiende por empleado público pre-pensionable quien se encuentre enmarcado en lo establecido en la Sentencia C - 991 de 2004.

**14.4. AREA DE ALIMENTACION.** La ENTIDAD destinara un área específica para el consumo de alimentos para los empleados públicos. Esta área debe contener electrodomésticos como "Microondas, Greca o Cafetera, Maquina dispensadora de Agua, Nevera", los insumos para preparar bebidas calientes como "Café, bolsitas de Aromática, sobres de azúcar, revolvedores plásticos, servilletas, vasos desechables de diferentes tamaños"; además de mesas y sillas.

**14.5. ESTIMULO EDUCATIVO PARA EMPLEADOS PUBLICOS Y SUS HIJOS.** La ENTIDAD reconocerá a los empleados públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y de provisionalidad que tengan hijos estudiando en educación formal definida (Preescolar, Primaria y/o Secundaria) en institución debidamente reconocida por el MEN, un (1) auxilio educativo así:

- Por un hijo, dos hijos, tres hijos o más hijos que estén en este nivel de escolaridad (1) SMLMV.

**Requisito para ser beneficiario del Auxilio Educativo.**

- Terminar el año lectivo con la siguiente calificación:
  - \* Si no es numérica con nivel superior o alto.
  - \* Si es numérica con un promedio general igual o superior a: 4.2; 8.4 o 84.

**Parágrafo Primero:** Para solicitar el reconocimiento del Auxilio Educativo se debe presentar el boletín de notas definitivas a más tardar en el mes de diciembre. El reconocimiento y pago del Auxilio Educativo se hará con la nómina del mes de enero del año siguiente.

**Parágrafo Segundo:** El Auxilio Educativo de primaria se reconocerá para hijos hasta los doce (12) años; de secundaria para hijos hasta los dieciocho (18) años.

**14.6. ESTIMULO EDUCATIVO UNIVERSITARIO PARA EMPLEADOS Y SUS HIJOS.** La ENTIDAD reconocerá a los empleados públicos de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, de Provisionalidad que estén estudiando o que tengan hijos estudiando carreras tecnológicas o universitarias en instituciones debidamente reconocidas por el MEN y sus Hijos que estén estudiando o que tengan hijos estudiando carreras técnicas, tecnológicas y/o universitarias en instituciones debidamente reconocidas por el MEN un Auxilio Educativo Así:

- Carrera Profesional 25% del valor de la matrícula del semestre.
- Carrera Tecnológica 40% del valor de la matrícula del semestre.

**Requisitos para ser beneficiario del Auxilio Educativo Universitario.**

- Aprobar el semestre con promedio igual o superior a 4.0

**Parágrafo Primero:** Para solicitar el reconocimiento del Auxilio Educativo se debe presentar el polígrafo de notas del semestre. El reconocimiento y pago del Auxilio Educativo se hará con la nómina del mes siguiente al radicado de la solicitud.

**Parágrafo Segundo:** El Auxilio Educativo universitario se reconocerá para hijos hasta los veinticinco (25) años.

**Parágrafo Tercero:** Se reconocerá un (1) Auxilio Educativo Universitario por grupo familiar, es decir, si el empleado está estudiando una carrera universitaria y tiene un hijo que está cursando igualmente una carrera universitaria solo se reconocerá un beneficio.

**14.7. ESTIMULO EDUCATIVO POSTGRADO PARA EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION Y PROVISIONALIDAD.** La ENTIDAD reconocerá a los empleados públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de provisionalidad que estén estudiando postgrado en institución debidamente reconocida por el MEN un (1) auxilio educativo así:

- Postgrado 30% del valor de la matrícula del semestre

Requisitos para ser beneficiario del Auxilio:

- Promedio de semestre de 4.0
- Permanecer nivelado

**Parágrafo Primero:** Para solicitar el reconocimiento del Auxilio Educativo se debe presentar el polígrafo de notas del semestre. El reconocimiento y pago del Auxilio Educativo se hará con la nómina del mes siguiente al radicado de la solicitud.

**14.8. ESTIMULO EDUCATIVO DE MAESTRIA PARA EMPLEADOS PUBLICOS.** La ENTIDAD reconocerá a los empleados públicos que estén estudiando una Maestría en institución debidamente reconocida por el MEN un Auxilio Educativo Así:

- Maestría en Institución privada 15% del valor de la matrícula.
- Maestría en Institución pública 30% del valor de la matrícula.

Requisitos para ser beneficiario del Auxilio Educativo Universitario.

- Aprobar el semestre o el periodo cursado con igual o superior a 4.0

**14.9. AUXILIO POR MUERTE DE UN MIEMBRO DEL GRUPO FAMILIAR DEL EMPLEADO PÚBLICO.** La ENTIDAD a que se refiere el presente Acuerdo Colectivo Laboral reconocerá a los empleados públicos, de carrera administrativa, provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, un auxilio por muerte de familiar que equivaldrá a dos (2) SMLMV. Para todos los efectos se entiende como miembro del grupo familiar del empleado público beneficiario del acuerdo laboral, las siguientes personas:

- La esposa
- Los hijos menores de 18
- Los hijos con discapacidad
- Los padres

## **15. COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO**

Las partes convienen conformar un Comité Bipartito para el seguimiento y cumplimiento del Acuerdo Colectivo resultante del Pliego de Peticiones, este tendrá la siguiente regulación:

**15.1.** Es un Comité de naturaleza ejecutiva u operativa, integrado por cada una de las partes que intervinieron como negociadores principales del Acuerdo Colectivo.

**15.2.** El Comité se podrá reunir en el mismo sitio, día y horas en que se reunió durante la negociación.

**15.3.** El Comité se instalara dentro del mes siguiente a la firma del Acuerdo Colectivo y designara un secretario que será elegido por las partes.

**15.4.** El Comité elaborara un cronograma para el cumplimiento de cada uno de los puntos del Acuerdo Colectivo.

**15.5.** El Comité en caso de incumplimiento, seguirá el siguiente procedimiento:

**15.5.1.** Convocará para que asistan personalmente los funcionarios responsables del cumplimiento del Acuerdo Colectivo, para urgirlos y convénir plazos de cumplimiento.

**15.5.2.** Si persiste el incumplimiento parcial o total, convocar al Ministerio de Trabajo, La Procuraduría General de la Nación y/o a la Defensoría del Pueblo, para que intervengan.

**15.5.3.** Si aún persiste el incumplimiento parcial o total, la Organización Sindical podrá ejercitar la Acción Disciplinaria ante la Procuraduría General de la Nación y/o la Acción Policial Laboral ante el Ministerio de Trabajo y/o la Acción Judicial de Cumplimiento en lo que no tuviera incidencia presupuestal y/o la Acción de Tutela y/o la Queja ante el CERCOIT y/o el Denuncio Penal por violación de Derechos de Asociación Sindical y de Negociación Colectiva.

## **16. VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL**

**16.1. VIGENCIA.** El presente Acuerdo Laboral tendrá vigencia de dos (2) años, contados a partir del 1º de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019, y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

**16.1.2.** Todas las cláusulas, numerales, literales, apartes, párrafos del Acuerdo laboral firmado entre la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo o como en el futuro se llame, y la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia ANTHOC, Seccional Santander del Acuerdo Laboral 2014-2015 y 2016-2017, que no fueron modificados por la presente negociación continuarán vigentes y se incorporaran en un solo documento, que se denominará Acuerdo Laboral 2018-2019.

**16.1.3.** Frente al Ajuste Salarial en la vigencia 2019 la Organización Sindical presentara solicitud de aumento salarial a la Gerencia de la Entidad.

**16.2. CUMPLIMIENTO DE LO PACTADO.** La ENTIDAD en desarrollo del principio de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política y en ejercicio de las

facultades consagradas en la Carta y demás normas aplicables, dentro del mes siguiente a la firma del Acuerdo laboral expedirá los actos administrativos que sean necesarios para darle cabal cumplimiento.

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

#### **17. PUBLICACION Y DIVULGACION DEL PRESENTE ACUERDO.**

ANTHOC publicará, reproducirá y entregará a sus afiliados la compilación del Acuerdo Laboral, el cual se publicara igualmente en la cartelera de la Entidad treinta (30) días posteriores a su firma.

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

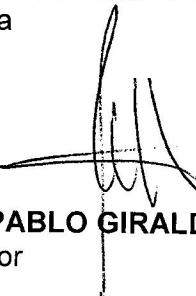
Para constancia se firma por quienes en ella intervinieron, en Bucaramanga a los dieciséis (16) de Abril de dos mil dieciocho (2018).

#### **POR LA E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO**

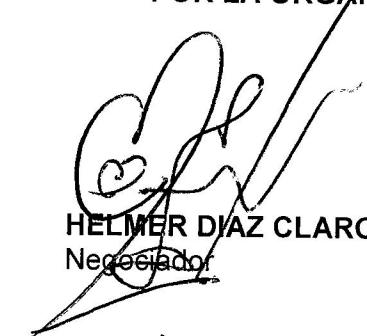
  
MONICA NATALIA AVELLANEDA GALVIS  
Negociadora

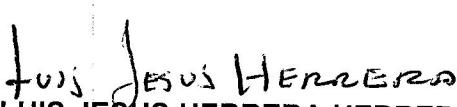
  
GLORIA ANDREA CASTILLO AMADO  
Negociadora

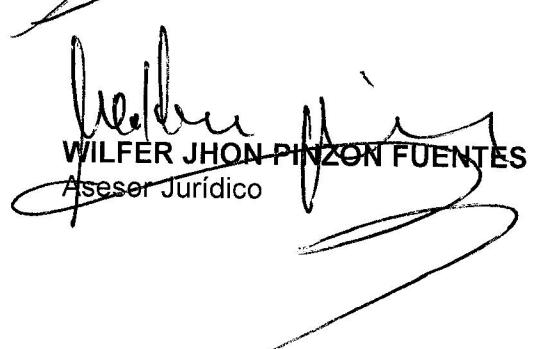
  
MAGDA FARINA MANCILLA  
Negociadora

  
PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO  
Negociador

#### **POR LA ORGANIZACION SINDICAL ANTHOC SECCIONAL SANTANDER**

  
HELMER DIAZ CLARO  
Negociador

  
LUIS JESUS HERRERA HERRERA  
Negociador

  
WILFER JHON PINZON FUENTES  
Asesor Jurídico