



ACUERDO COLECTIVO LABORAL VIGENCIA 2024 – 2025

SUSCRITO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E., Y LA ADMINISTRACION DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.

LUGAR Y FECHA: 16 de julio de 2024 en el auditorio del Hospital de Bosa de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES:

Por las Organizaciones Sindicales:

- SINTRAHOSKEN SUBRED SUROCCIDENTE – CUT (Sindicato de los Trabajadores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.): Representado por los: Negociadores: Adenis María Álvarez Mazo, Agustín Virgilio Amaris Ibáñez y Clara Inés Galvis Castillo.
- SINTRASALUD (Sindicato de Rama de los Trabajadores, Empleados, Funcionarios, Contratistas y Servidores de la Salud y Seguridad Social del Territorio Nacional): Representado por los Negociadores: Esther Ángela Cortes Quiroz y Roberto Antonio Cantor Salgado.
- SINDESS NACIONAL (Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social- CUT): Representado por los Negociadores: María Yolanda Tavera Ramírez y Freddy Harvey Rodríguez Garavito.
- SINDISTRITALES (Sindicato de Empleados Distritales – CUT), Representado por los Negociadores: Gloria Patricia Bogoya Morales y Claudia Viviana Villamizar Prieto
- ADAE (Asociación Distrital de Auxiliares de Enfermería de Bogotá D.C.), ASSESALUD (Agremiación Sindical del Sector Salud - ÚNETE) y SINCOEST (Sindicato Colombiano Estatal) Representado por el Negociador: John Fabio Moreno Ramírez.

- CUT (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia), Representado por su Asesor: José Leonardo Cortés Rodríguez.
- CGT (Confederación General del Trabajo), Representado por su Asesor: Luis Eduardo Sánchez Ortiz

Por la Administración:

- GERENTE (E): Representante: Dra. Andrea Elizabeth Hurtado Neira.
- SUBGERENTE CORPORATIVA (E): Negociadora: Dra. Tatiana Eugenia Marín Salazar.
- SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD: Negociadora: Dra. Sandra Milena Roza Mateus.
- JEFE DE LA OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL: Negociadora: Dra. Diana Milena Mendivelso Díaz.
- JEFE DE LA OFICINA JURÍDICA (E): Negociadora: Dra. Lidia Mayorga Lancheros.
- DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Negociadora: Dra. Yeimy Lorena Colmenares González.
- PROFESIONAL DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Dra. Ivonne Natalia Rojas Martín.

EL PRESENTE PLIEGO CONTIENE LOS TEXTOS ACORDADOS EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN 2024 CONFORMADA POR LA ADMINISTRACION DE LA SUB RED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

PREAMBULO

Teniendo en cuenta los antecedentes de negociaciones anteriores y la normatividad vigente, que ampara la negociación colectiva de trabajo en el sector salud con participación de la Sub Red Integrada de Servicios de salud Sur Occidente E.S.E. y las organizaciones sindicales de las que hacen parte los empleados públicos de la entidad, las organizaciones sindicales participantes en la negociación: SINDESS (Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social-CUT), SINDISTRITALES (Sindicato de Empleados Distritales- CUT), SINTRASALUD (Sindicato de Rama de los Trabajadores, Empleados, Funcionarios, Contratistas y Servidores de la Salud y Seguridad Social del Territorio Nacional -CGT- UTRADEC), SINTRAHOSKEN SUBRED SUROCCIDENTE-CUT (Sindicato de los Trabajadores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E.), ADAE (Asociación de Auxiliares de Enfermería de Bogotá D.C.-CGT-UTRADEC), SINCOEST (Sindicato Colombiano Estatal -CGT- UTRADEC), ASSESALUD (Agremiación Sindical del Sector Salud-ÚNETE), Dentro de los últimos años la Sub Red Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se ha caracterizado por una fuerte apuesta al diálogo social, reflejado en cada uno de los

acuerdos laborales firmados, de esta manera se ha logrado llegar a resultados positivos de avance importante a nivel social y laboral, tanto para la entidad como para los trabajadores de la Sub Red, es el camino a seguir para cumplir con el compromiso institucional como entidad en la prestación de servicios de salud.

Por tanto, se presenta el siguiente pliego de solicitudes a la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E adscrita a la Secretaría Distrital de Salud, como cabeza y ente rector del Sector Salud en la ciudad de Bogotá Distrito Capital con la finalidad de obtener condiciones dignas y justas de trabajo en ejercicio del mecanismo constitucional denominado "Negociación Colectiva de Trabajo", el cual, sin duda redundará en una mejor prestación de este servicio público a cargo del Estado.

Los trabajadores tienen derecho a que en su beneficio se cumplan los principios pregonados por el Sistema Integral de Seguridad Social en Salud y especialmente los previstos para el desarrollo de estas profesiones y oficios, con el objeto de que en favor de la población usuaria del servicio público irrenunciable a la salud, se materialice la garantía constitucional de recibirlo con oportunidad, eficacia, eficiencia, e integralidad junto con todos y cada uno de los beneficios que hagan verdadero este derecho, como parte de una vida digna, como derecho mínimo e irrenunciable de todo ser humano.

FUNDAMENTO JURIDICO

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y esta considerada como un derecho fundamental básico e integrante de la libertad sindical, mundialmente reconocido y garantizado.

El presente Pliego de Solicitudes se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Constitución Política de la República de Colombia, preámbulo, y en especial los artículos 1°, 2°, 4°, 5°, 6°, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 29, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 48, 53, 55 y 56; Ley 4 de 1992, Decreto 2400 de 1968, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1631 de 2021, y el Decreto 243 de 2024. Los Convenios de la OIT 098 de 1949, 151 de 1978, 154 de 1981, 161 de 1985 aprobados y ratificados por el Estado y Gobierno de Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, la Ley 411 de 1997 y la Ley 524 de 1999.

Ahora bien, teniendo en cuenta la condición de Estado Social de Derecho que tiene nuestro país, se suscribe el presente acuerdo laboral en aplicación de lo dispuesto en los Decretos-Ley 1042 y 1045 de 1978, artículo 30 de la Ley 10 de 1990, y el artículo 17 del Decreto 1399 de 1990, y la jurisprudencia aplicable en especial las sentencias de la Honorable Corte Constitucional C-614 de 2009, C-690 y C-901 de 2011 y C-402 de 2013.

1. PARTES Y CAMPOS DE APLICACIÓN

Son partes de esta negociación: Por una parte LA ADMINISTRACIÓN de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. entidad adscrita a la Secretaría Distrital de Salud y por otra parte las organizaciones sindicales: SINDESS (Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social-CUT), SINDISTRITALES (Sindicato de Empleados Distritales- CUT), SINTRASALUD (Sindicato de

Rama de los Trabajadores, Empleados, Funcionarios, Contratistas y Servidores de la Salud y Seguridad Social del Territorio Nacional -CGT-UTRADEC), SINTRAHOSKEN SUBRED SUROCCIDENTE- CUT (Sindicato de los Trabajadores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E.), ADAE (Asociación de Auxiliares de Enfermería de Bogotá D.C.- CGT-UTRADEC), SINCOEST (Sindicato Colombiano Estatal -CGT- UTRADEC) y ASSESALUD (Agremiación Sindical del Sector Salud-ÚNETE)

2. CONSIDERACIONES

Para efectos de la presente negociación a la parte empleadora Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se le llamará en adelante LA ADMINISTRACIÓN y por otra parte, en representación de los empleados públicos las Organizaciones Sindicales se llamará BANCADA SINDICAL, quienes estarán representados por sus negociadores y asesores designados en el acta de instalación de la presente negociación.

Para el desarrollo de la presente negociación LA ADMINISTRACIÓN elegirá a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio y la BANCADA SINDICAL estará representada por sus negociadores y asesores dentro de su autonomía sindical.

De los resultados que arroje esta negociación, LA ADMINISTRACIÓN, conforme a sus competencias, expedirá los actos administrativos pertinentes y/o presentará ante la Secretaría Distrital de Salud o entidades a las que haya lugar, las solicitudes acordadas en la presente negociación, cuando la competencia corresponda a dicha entidad.

Los acuerdos cobijarán a todas y todos los empleados públicos que desempeñen sus funciones en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. siendo obligación de LA ADMINISTRACIÓN expedir los actos administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado, en el marco de las competencias legales y reglamentarias asignadas a las Empresas Sociales del Estado.

Teniendo en cuenta los antecedentes de las precedentes negociaciones colectivas de trabajo acordadas entre LA ADMINISTRACIÓN y la BANCADA SINDICAL en años anteriores, presentamos un pliego sencillo de peticiones, que nos permita la consolidación de los siguientes aspectos:

3. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES

3.1. LA ADMINISTRACIÓN, continuará dando cumplimiento a los compromisos suscritos en negociaciones anteriores entre la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente y la Bancada Sindical.

Dentro de la primera etapa de arreglo directo se creará la comisión bipartita conformada por LA ADMINISTRACIÓN y LA BANCADA SINDICAL en cumplimiento del numeral 5.1 del Acuerdo Laboral 2023. En esta etapa, LA ADMINISTRACIÓN entregará a la BANCADA SINDICAL el Acta y la Matriz concertada en donde se plasmaron los compromisos adquiridos en las negociaciones sindicales institucionales de los años 2013 a 2023 y su nivel de avance. Una vez terminada la etapa de arreglo directo, la comisión revisará aquellos acuerdos en los que se presente prueba documental que

implique la variación del porcentaje de cumplimiento de los compromisos que integran la matriz entregada; la carga probatoria podrá ser presentada por cualquiera de las partes. El resultado de la revisión se socializará a los 15 días calendario siguientes a la finalización de la negociación y se citará una sesión en la que asistirá la integralidad de las partes de la presente mesa de negociación, respetando los principios de progresividad y la regla de no regresividad en materia laboral.

4. POLÍTICA PÚBLICA

4.1. EL RESPETO AL MEDIO AMBIENTE.

LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral se compromete a iniciar una prueba piloto en el servicio de odontología que contribuya a la reducción del uso de papel. De igual manera, documentará las necesidades para implementar acciones tendientes a la disminución del uso de papel en el servicio de farmacia.

Asimismo, se compromete a continuar ejecutando el Plan de Acción de Gestión Ambiental (PIGA) dispuesto para la vigencia 2024 en cuanto a reducir en un 10% la adquisición de plásticos de un solo uso, aplicando el Decreto 2192 de 2023 y las demás disposiciones legales vigentes.

4.2. LA ADMINISTRACIÓN, a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, adelantará las gestiones correspondientes para la instalación de nuevas estaciones postconsumo para recolección permanente de RAES y PILAS garantizando una por localidad, para el uso de colaboradores, usuarios y visitantes, de igual manera realizará dos campañas al año relacionadas con la recolección de reciclaje y residuos postconsumo RAES.

4.3. ENERGÍA SOLAR.

LA ADMINISTRACIÓN, a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, continuará garantizando el mantenimiento preventivo y correctivo necesario para contar con el respaldo de suministro eléctrico a través de plantas eléctricas en las sedes en las que se cuenta actualmente con este equipo industrial y avanzará en la instalación de dos (2) nuevas plantas en las sedes que no cuenten con este equipo industrial, de acuerdo a la infraestructura y parámetros definidos por la Subred. Para los nuevos proyectos de infraestructura, la administración dará cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo 761 de 2020 y demás normas que lo adicionen o modifiquen.

4.4. LA ADMINISTRACIÓN, continuará realizando anualmente la semana ambiental, en la que realizará campañas de sensibilización a todos los ciudadanos acerca del cuidado de los ecosistemas, la protección y conservación de la biodiversidad, y el uso sostenible de los recursos naturales (eliminación de plásticos de un solo Uso y mitigación al cambio climático) en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Distrital 197 de 2005.

5. AMPLIACIÓN DE LAS PLANTAS DE PERSONAL Y FORMALIZACIÓN LABORAL.

5.1. LA ADMINISTRACIÓN durante la vigencia 2024, generará un instrumento técnico que permita establecer las necesidades del talento humano para la prestación de los servicios de salud; la cual será publicada en el aplicativo almera de la Subred, actualizándose bimestralmente y en el primer semestre del año 2025 adelantará las acciones necesarias para la actualización del Manual

Específico de Funciones y Competencias Laborales, de acuerdo a las necesidades documentadas en las diferentes dependencias de la Subred Sur Occidente.

5.2. ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO.

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1800 de 2019 y la Circular Externa 11 de 2017, la Administración socializará a los empleados públicos de la Subred la modificación de los procesos y procedimientos existentes en la Entidad, las actualizaciones y/o modificaciones al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y el plan anual de vacantes, asimismo, cuando la Administración inicie procesos de modificación de la estructura o de la planta de personal, estos serán socializados a través de informe escrito a las organizaciones sindicales con el fin de recibir sus inquietudes y sugerencias.

6. PROVEER EL 100% DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS.

6.1. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo laboral 2024, realizará el ejercicio interno para la provisión de sesenta (60) vacantes definitivas de acuerdo a las necesidades de perfiles asistenciales y administrativos que establezca la administración, agotando el derecho preferente de encargo en cumplimiento de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019; las cuales se proveerán bajo el siguiente orden:

1. En la vigencia 2024, se adelantará el ejercicio interno para la provisión de treinta (30) vacantes, las cuales serán posesionadas en el mes de enero de 2025.
2. Para la provisión de las treinta (30) vacantes restantes, se adelantará el ejercicio interno a partir del segundo semestre de 2025.

La provisión de las vacantes se desarrollará con personal vinculado a través de OPS, aplicando los criterios que la administración determine, atendiendo la autonomía nominadora del representante legal.

Adicionalmente, de manera mensual serán provistas las vacantes definitivas, iniciando con las que se generaron a partir del 01 de junio de 2024, que sean producto de cualquier situación jurídica que las haya ocasionado.

Si en el resultado de la negociación sectorial se llegará a acordar un número mayor, este será establecido por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

6.2. CONCEDER ENCARGOS.

LA ADMINISTRACIÓN agotará el derecho preferente de encargo con los empleados públicos de carrera administrativa en los términos dispuestos en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019 y la Circular Externa 117 de 2019, para tal efecto se tendrá en cuenta como criterio principal de desempate a los empleados públicos que les falte 10 años o menos para pensionarse.

6.3. SOBRECARGAS LABORALES Y CONDICIONES DIGNAS

La Administración continuará dando cumplimiento a lo acordado en el numeral 11.2 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023: "11.2. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, en el marco del trabajo digno y decente, dispondrá un espacio en la actual mesa laboral, destinada para tratar el tema de sobre carga laboral en el que serán escuchadas y analizadas las situaciones expuestas por el empleado público y en caso de que aplique tomar las medidas correspondientes. Los resultados serán socializados en las mesas de seguimiento de los acuerdos

laborales". Asimismo, se compromete a socializar la matriz de análisis de cargas laborales dispuesta en el aplicativo ALMERA y a resolver las dudas que se presenten en el diligenciamiento de la misma.

6.4. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, se compromete a elaborar el programa de desvinculación asistida, el cual incluirá las actividades integrales para preparar a los servidores públicos de la Subred Sur Occidente que estén cercanos al cumplimiento de requisitos establecidos normativamente para adquirir el derecho de la pensión de vejez. Las actividades de formación y capacitación relacionadas con este punto serán apoyadas por la bancada sindical.

7. ESTABILIDAD LABORAL.

7.1. LA ADMINISTRACIÓN, socializará mediante correo electrónico mensualmente a la bancada sindical firmante del presente acuerdo, las solicitudes radicadas a la Dirección de Talento Humano y su respuesta, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo laboral Distrital Punto 7 "A partir de la firma y entrada en vigencia del presente Acuerdo Laboral, la administración, en todas las sedes que presten servicios 24 horas, priorizará su asignación a empleados de planta, considerando los límites máximos para el trabajo suplementario y las disponibilidades presupuestales. Y al punto 26 del Acuerdo Distrital 2023: "TURNOS PREFERENTES: La administración Distrital realizará asignaciones preferenciales de turnos a los empleados públicos que acrediten la condición de pre pensionado, condición especial, tener a su cargo directo a un familiar con discapacidad o dependencia por enfermedad grave en primer grado de consanguinidad. El empleado público podrá acordar con su inmediato superior los turnos respetando las necesidades del servicio y la autonomía administrativa.

7.2. LA ADMINISTRACIÓN, a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, se compromete a programar de forma eficaz y eficiente en cada servicio el talento humano suficiente cuando se presenten situaciones administrativas previamente planeadas y de acuerdo con la disponibilidad del talento humano que se requiera.

8. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTO PRIMA DE COORDINACIÓN.

8.1. LA ADMINISTRACIÓN, se compromete a elaborar un lineamiento interno que contenga la culminación del plan de trabajo para la aplicación de las Directivas 01 y 06 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital; el cual será socializado con la Bancada Sindical, asimismo el resultado de este trabajo será remitido a la Bancada Sindical para las observaciones que correspondan.

9. POLÍTICA LABORAL.

9.1. LA ADMINISTRACIÓN en el marco de lo acordado en el numeral 5.1 del presente acuerdo colectivo laboral, incluirá dentro de la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, la revisión de los Núcleos Básicos del Conocimiento y los requisitos de estudio y experiencia requeridos para los empleos de la planta de personal de la Subred Sur Occidente.

9.2. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a socializar a la Bancada Sindical aquellos estudios técnicos relacionados con la reorganización de servicios de salud.

9.3. LA ADMINISTRACIÓN, se compromete a revisar los resultados del estudio técnico que soporte la actualización o modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, frente a la viabilidad de la inclusión del perfil que establezca formación técnica profesional o tecnológica en Radiología e imágenes diagnósticas del núcleo básico del conocimiento en Medicina en el empleo Técnico Área Salud 323, grado 16.

9.4. La ADMINISTRACIÓN, para la vigencia 2024 adelantará a través del convenio docencia - servicio, las gestiones tendientes a vincular el programa de fisioterapia, con miras a la promoción, prevención, diagnóstico y tratamiento de pacientes que requieran el servicio de rehabilitación en la Subred.

Asimismo, la Administración buscará estrategias pedagógicas planificadas y organizadas desde las diferentes instituciones educativas que deseen integrar la formación académica con la prestación de servicios de salud, con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de fisioterapia o rehabilitación física.

9.5. LA ADMINISTRACIÓN, realizará las gestiones tendientes a generar nuevos convenios docencia servicio con las Instituciones de Educación Superior, revisando la posibilidad de realizar prácticas en temas administrativos y evaluará las estrategias y herramientas que se requieren implementar para garantizar el seguimiento, evaluación y acompañamiento de las prácticas formativas, de acuerdo a los perfiles que defina la Subred.

9.6. La Administración a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, solicitará a las entidades competentes que sea estudiada la posibilidad para que todos los empleados públicos de la Subred Sur Occidente queden exentos de la medida de pico y placa vehicular o que haya un cobro preferencial en el pago solidario para la exención.

9.7. LA ADMINISTRACIÓN, a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral adoptará y socializará con los empleados públicos de la Subred Sur Occidente la política de Teletrabajo de acuerdo con los parámetros establecidos en el Decreto 050 de 2023, dando especial cumplimiento a su artículo 13 en lo que tiene que ver con las obligaciones de las Entidades Distritales diferentes a las de la Secretaría General y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

10. RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA.

10.1. LA ADMINISTRACIÓN, se compromete a socializar con los empleados públicos de la Subred Sur Occidente, la Resolución 0246 del 9 de abril de 2024, por medio de la cual se crea y reglamenta el comité de ética médica de la entidad, en donde en su integración se contempló la participación de un profesional en enfermería.

10.2. LA ADMINISTRACION continuara dando cumplimiento a los puntos: 11.1 ACUERDO LABORAL SUBRED SUROCCIDENTE 2023, 10.2 Y 10.3 ACUERDO LABORAL SUBRED SUROCCIDENTE 2022.

"10.2 LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo laboral, para el recurso humano de enfermería, tendrá en cuenta lo establecido en leyes 266 de 1996 y 911 de 2004 que regulan la profesión de enfermería en Colombia y de acuerdo a los lineamientos, protocolos, guías y procedimientos internos de la Sub Red Integrada de Servicio de Salud Sur Occidente E.S.E.

10.3. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo laboral, revisará, actualizará e implementará los estándares institucionales de suficiencia del personal de enfermería, con la participación activa de representantes de enfermería de los sindicatos firmantes, en el marco de la normatividad vigente, sin perjuicio de las facultades del representante legal de la Sub Red".

LA ADMINISTRACIÓN se compromete a que, en caso de requerirse la actualización de la Guía de Planeación, suficiencia y capacidad instalada de talento humano del personal de enfermería, recibirá propuesta escrita por parte de los representantes de enfermería designados por la Bancada Sindical en el marco de la actualización de los mismos.

11. BIENESTAR.

11.1. RUBRO DE BIENESTAR SOCIAL.

LA ADMINISTRACIÓN se compromete a realizar las gestiones pertinentes para incrementar en la vigencia 2025 mínimo en un 20% el presupuesto actual asignado al programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos.

Si en el resultado de la negociación sectorial se llegará a acordar un porcentaje mayor, este será establecido por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E siempre y cuando el presupuesto lo permita.

11.2. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a expedir el lineamiento interno que contenga la definición de la composición, uso y manejo de las zonas de bienestar (áreas de descanso y áreas de alimentación) transversal para todas las profesiones. Igualmente, se compromete a escuchar y a analizar las sugerencias de la Bancada Sindical y a realizar los ajustes a que haya lugar, de acuerdo a los análisis institucionales.

11.3. LA ADMINISTRACIÓN incluirá dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025, un espacio en el que se realice un reconocimiento a los prepensionados y pensionados por los años de servicio a la entidad.

11.4. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a que en futuros proyectos en los que se tenga la posibilidad de participar en los diseños, propondrá un espacio destinado a los vestiers en las áreas de consulta externa, de acuerdo con las condiciones de infraestructura y presupuesto.

11.5. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a gestionar nuevas alianzas con empresas de lentes medicados y monturas con el fin de que los servidores públicos puedan acceder a beneficios y descuentos por la compra de estos elementos, para lo cual seguirá contando con la participación de dos (2) representantes de los sindicatos firmantes del presente acuerdo. El pago total estará a cargo del servidor público.

11.6. La administración dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, socializará a los trabajadores y las organizaciones sindicales, las pólizas de seguros que tiene suscritas la Subred Suroccidente; Así como su hoja de ruta para su adecuada y oportuna utilización, para el cubrimiento de las mismas a sus empleados públicos en el desarrollo de sus funciones.

11.7. LA ADMINISTRACIÓN incluirá dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025, la desagregación de la conmemoración del día de los médicos, enfermeras y otras profesiones y oficios. En todo caso, esta conmemoración se realizará en las instalaciones de la Subred.

11.8. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo laboral, concederá a los servidores públicos el derecho a gozar de descanso compensado para compartir con su núcleo familiar durante las temporadas de semana santa y festividades decembrinas y dos días de la semana de receso escolar en octubre a quienes tengan hijos hasta los 15 años inclusive, de conformidad con lo establecido en las disposiciones que rigen la materia.

11.9. LA ADMINISTRACIÓN incluirá dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025, la entrega de un bono de apoyo educativo para los hijos de los empleados públicos que se encuentre entre los 13 y 18 años de edad y estén cursando estudios formales, para lo cual la Dirección de Gestión de Talento Humano expedirá los lineamientos correspondientes.

11.10. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, se compromete a que los empleados públicos que participen activamente en las actividades de Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal, COPASST y a los Gestores de Integridad de la Subred, se les realizará un reconocimiento en el evento del cierre de gestión, para lo cual la Dirección de Gestión de Talento Humano certificará la participación de los empleados públicos. Igualmente, adelantará todas las gestiones correspondientes para la entrega de incentivos no pecuniarios.

11.11. PASADÍA: La administración hará las gestiones para dar cumplimiento a los puntos negociados en el numeral 6 del acuerdo colectivo de la Subred Sur Occidente 2021 y los numerales 22.1.6 y 22.1.2 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023 de la Subred Sur Occidente.

La Administración invitará a 2 representantes de la Bancada Sindical firmantes del presente acuerdo para que hagan el acompañamiento a las gestiones tendientes al cumplimiento de este punto.

11.12. LA ADMINISTRACIÓN, se compromete a gestionar alianzas estratégicas con entidades que ofrezcan plan de previsión exequial, con el fin de que los empleados públicos puedan acceder a beneficios y descuentos en la adquisición de estos planes. Para lo cual contará con la participación de dos (2) representantes de la bancada sindical firmantes del presente acuerdo laboral. El pago total estará a cargo del empleado público.

11.13. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a revisar y actualizar según corresponda el Manual de Gestión y Transferencia de Conocimiento de la Subred. Asimismo, fortalecerá la divulgación e implementación de los lineamientos allí descritos.

11.14. LA ADMINISTRACIÓN mantendrá lo acordado en el punto 22.1.14 "22.1.14. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, abrirá un espacio de muestra de talentos en el evento de cierre de gestión de cada vigencia, previa inscripción de los empleados públicos que se encuentren interesados en participar en dicho espacio". Igualmente se compromete a gestionar alianzas estratégicas con instituciones educativas que oferten programas relacionados con los talentos, con el fin de que los empleados públicos puedan acceder a beneficios y descuentos en la adquisición de estos programas. Para lo cual contará con la participación de dos (2) representantes de la bancada sindical firmantes del presente acuerdo laboral. El pago total estará a cargo del empleado público.

11.15. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo se compromete a fortalecer los espacios de Ferias de Servicios y, adelantar las gestiones pertinentes ante la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Instituto para la Economía Social - IPES a fin de generar alianzas o ejecutar programas y proyectos para el apoyo a los empleados públicos que tengan microempresas, famiempresas, empresas asociativas, pequeña y mediana empresa e implementar el microcrédito.

Asimismo, continuará realizando capacitaciones a todos los empleados públicos de la Subred en temas de: Gestión de recursos y cultura del ahorro.

11.16. LA ADMINISTRACIÓN continuará promoviendo la estrategia "Pausas Saludables" dentro de la programación de agendas para la realización de dichas pausas de acuerdo al perfil y al servicio. Así mismo, la administración continuará brindando capacitación en beneficio de desarrollar esta estrategia, así como los diferentes canales para acceder a los ejercicios tanto físicos y mentales para mejorar la condición física a través de los medios dispuestos por la Entidad para tal fin.

11.17. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a revisar y ajustar el plan de incentivos institucionales para la vigencia 2025 y en adelante, incluyendo el reconocimiento al desempeño en nivel de excelencia de los mejores equipos de trabajo, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos de la Subred, de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

11.18. LA ADMINISTRACIÓN continuará realizando actividades de integración y justas deportivas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para lo cual la Dirección de Gestión de Talento Humano procurará que los empleados públicos que se inscriban en dichas actividades participen de ellas previa aprobación del Director, Jefe de Oficina o Subgerente correspondiente, siempre y cuando su participación no afecte la prestación del servicio. Para ello, definirá los lineamientos que se deberán tener en cuenta para su inscripción y asistencia.

11.19. LA ADMINISTRACIÓN en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, continuará fortaleciendo las actividades de salud mental de los empleados públicos de la Subred, desarrolladas en la estrategia "Dale Like a tu Salud Mental", buscando implementar espacios de descarga emocional, escucha activa y pausas cognitivas, en especial en las unidades donde los profesionales de la Subred atienden de manera permanente pacientes con problemas mentales, psiquiátricos y emocionales.

La Administración hará las gestiones para dar cumplimiento al punto 46 del Acuerdo Laboral 2021. Igualmente, continuará dando cumplimiento al punto 42 del Acuerdo Distrital suscrito con la Alcaldía Mayor de Bogotá en el 2022 y al punto 15 del Acuerdo Distrital suscrito con la Alcaldía Mayor de Bogotá en el 2023.

12. VIGILANCIA SANITARIA.

12.1. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a emitir un instructivo en el que considerará los aportes propuestos por los funcionarios del área de vigilancia sanitaria, en el que quede establecida la metodología para programar y distribuir el talento humano para atender las labores de vigilancia sanitaria, así como la dotación y el transporte para el desarrollo de su actividad. Este documento será socializado con la Bancada Sindical firmante del presente acuerdo colectivo laboral.

12.2. LA ADMINISTRACIÓN en el marco de lo acordado en el numeral 5.1 del presente acuerdo colectivo laboral, dentro de la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, ajustará las funciones de los empleos de la planta de personal relacionadas con los perfiles de salud pública, vigilancia sanitaria y ambiental, incluyendo las demás actividades que se consideren necesarias para el cumplimiento del logro de los objetivos de la Dirección a la cual pertenecen. Y continuará dando cumplimiento al numeral 17.1 del acuerdo Colectivo 2023 de la Subred Sur Occidente.

12.3. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, se compromete a generar un cronograma que permita discriminar la entrega de documentos por perfiles técnicos y profesionales, que tendrá como base el cumplimiento de la entrega semanal de sus productos ejecutados en esa misma semana.

12.4. LA ADMINISTRACIÓN continuará realizando la entrega de dotación distintiva, medios de comunicación y transporte institucional. Igualmente, garantizará la afiliación del 100% de sus empleados públicos en el Sistema General de Riesgos Laborales.

13. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

13.1. LA ADMINISTRACIÓN a través de la Dirección Administrativa- Subproceso de Mantenimiento, adelantará un conteo físico de los bienes que se encuentran ubicados en el espacio del C.A.P.S. Zona Franca (área de Vigilancia en Salud ambiental), verificando su estado a fin de determinar las necesidades de mobiliario y equipos de cómputo, para evaluar su reemplazo, en caso de ser necesario.

13.2. LA ADMINISTRACIÓN continuará realizando la actualización de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración y Evaluación de Riesgos MIPVER de las sedes de la Subred Sur Occidente, con la participación de los empleados públicos. Igualmente seguirá realizando la entrega de Elementos de Protección Personal de acuerdo con el perfil y procedimientos establecidos en el Manual de Bioseguridad Institucional para los empleados Públicos de la Subred.

13.3. LA ADMINISTRACIÓN socializará los avances y el cronograma del plan de trabajo establecido con la ARL respecto a los análisis o estudios de puesto de trabajo, así como las medidas adoptadas en cada caso. Dichos avances se presentarán a los representantes en el Comité Bipartito.

13.4. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, gestionará con la ARL la autoatención de los empleados públicos de la Subred en caso de accidentes de trabajo, de acuerdo con el portafolio de servicios que la Subred preste.

13.5. LA ADMINISTRACIÓN dentro del Plan Institucional de Capacitación, socializará a todos los servidores públicos de la Entidad a través de los canales de comunicación institucionales, lo relacionado con el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST, en la que se abordarán los siguientes temas: 1. Funciones y actividades del COPASST; 2. Nuevas regulaciones, normas y códigos de buenas prácticas para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de la salud. 3. Garantizar el cumplimiento de la Resolución 0312 referente al SG-SST.; convirtiendo la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, en una parte integral de la gestión en la atención de la salud a todos los niveles.

13.6. LA ADMINISTRACIÓN en el marco del Plan Institucional de Capacitación continuará realizando actividades de formación y desarrollo en temas relacionados con el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigido a los empleados públicos de la Subred.

13.7. LA ADMINISTRACIÓN a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025, dentro del eje de transformación cultural elaborará un modelo de liderazgo que permita evaluar, desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades en liderazgo. Asimismo, continuará desarrollando las actividades de formación en habilidades blandas y comunicación asertiva dentro de las estrategias de Escuela de líderes, seguimiento de Código de Integridad y Decálogo de Comportamientos que fortalecen la Cultura Institucional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. En el Comité Bipartito se socializarán los avances del cumplimiento de este punto.

13.8. LA ADMINISTRACIÓN continuará ejecutando el plan de mantenimiento. Se compromete a que dentro de las áreas de bienestar priorizará los espacios acondicionados para el consumo de alimentos de los funcionarios. Igualmente se compromete a revisar y realizar un diagnóstico de estas áreas con el fin de adelantar las intervenciones de infraestructura que correspondan y dotarlas con los elementos que requieran, de acuerdo con el presupuesto de la Entidad.

14. CAPACITACIONES.

14.1. LA ADMINISTRACIÓN fortalecerá dentro de la estrategia "Escuela de Líderes" el deber y derecho de los empleados públicos de recibir capacitación y replicar el conocimiento adquirido con sus compañeros. Asimismo, emitirá los lineamientos para la asistencia a cursos, seminarios y demás espacios de formación con que cuenta la Subred Sur Occidente E.S.E.

14.2. LA ADMINISTRACIÓN continuará realizando la organización del CONGRESO ANUAL DE SALUD de la Subred Sur Occidente siempre que en la negociación sectorial se acuerde de esa

manera; de lo contrario se seguirá dando cumplimiento a lo establecido en el numeral 52 del Acuerdo Distrital 2022.

El Congreso Anual de Salud se realizará en el primer trimestre del 2025 y su organización contará con la participación de la Bancada Sindical firmante del presente Acuerdo.

14.3. LA ADMINISTRACIÓN continuará desarrollando jornadas de capacitación a todos los servidores públicos de la Subred Sur Occidente sobre manejo del SIDEAP (diligenciamiento de Hoja de Vida, Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses) así como del Manual de Funciones. Para ello, definirá un cronograma que se publicará a través de los canales de comunicación con que cuenta la Entidad.

14.4. LA ADMINISTRACIÓN dentro del Plan Institucional de Capacitación, socializará a todos los servidores públicos de la Entidad a través de los canales de comunicación institucionales, las actividades de formación que integran el eje "Transformación Digital y Cibercultura" tales como : 1. Manejo de herramientas y/o plataformas; 2. Fortalecimiento de competencias para el uso de las herramientas con enfoque - industria 4.0; 3. Creatividad, innovación e investigación y, 4. Seguridad informática y transformación digital, incluyendo en ellas, temas como Bussines Intelligence, Power BI, Inteligencia Artificial, manejo de contenedores, computación en la nube, R e Internet de las cosas.

14.5. LA ADMINISTRACIÓN a partir de la firma del presente acuerdo colectivo laboral, en el marco de la estrategia "Escuela de Lideres" realizará la socialización de los Acuerdos Laborales vigentes y continuará desarrollando espacios de capacitación en temas en materia laboral aplicable a los servidores públicos de la Entidad.

14.6. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a realizar la publicación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en la página web de la Subred, de tal manera que sea de fácil acceso y consulta para los empleados públicos de la Entidad.

15. INFRAESTRUCTURA.

15.1. LA ADMINISTRACIÓN continuará dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Instructivo de Uso de Parqueaderos que se encuentra publicado en el aplicativo ALMERA, brindando la disponibilidad de estos espacios en las unidades que cuenten con dicha infraestructura. De igual manera seguirá dando cumplimiento a lo acordado en el Acuerdo laboral Distrital 2023 Punto 5, una vez la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá emita la directriz correspondiente, y el numeral 19.2 del Acuerdo colectivo laboral institucional 2022. Así mismo, continuará ejecutando el cronograma de mantenimiento preventivo de los ascensores para garantizar su operabilidad. La realización de las adecuaciones identificadas en el diagnóstico quedarán sujetas a la disponibilidad presupuestal de la Subred.

15.2. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a realizar un diagnóstico que permita determinar una priorización de las sedes que requieren actualización o renovación de su dotación y gestionará, de acuerdo al diagnóstico y a la priorización que se establezca, dicha actualización o renovación en la vigencia 2025.

15.3. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a realizar las gestiones correspondientes para la instalación de cajeros automáticos (Davivienda) en las sedes Hospitalarias de la Subred.

16. CLIMA LABORAL.

16.1. LA ADMINISTRACIÓN continuará dando cumplimiento a lo establecido en el punto 41 del Acuerdo Distrital 2022 y el punto 16 del Acuerdo Distrital 2023, en el sentido de realizar la medición del clima laboral, a través del instrumento de identificación de la cultura organizacional dispuesto por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, de igual manera realizará la intervención según los resultados de dicha medición y generará acciones que permitan fortalecer la cultura organizacional en la Subred. Los resultados de la medición aplicada serán socializados en el comité bipartito.

16.2. LA ADMINISTRACIÓN socializará a través de los canales de comunicación institucional los mecanismos con que cuenta la Entidad para:

1. Interponer quejas de presunto acoso sexual o violencia contra la mujer.
2. Presentación, manejo y abordaje de PQRSD por clima y resolución de conflictos.
3. Quejas por presunto acoso laboral dirigido al Comité de Convivencia Laboral.
4. Quejas de manejo y abordaje al usuario, paciente y/o familiar agresivo.

Asimismo, revisará y actualizará los medios de recepción con que cuentan los servidores públicos para presentar sus inquietudes (mesa de ayuda y buzones de bienestar) según corresponda.

17. MUJER, GENERO Y ETNIAS.

17.1. LA ADMINISTRACIÓN, continuará dando cumplimiento al Acuerdo Laboral Distrital 2023 Puntos 15 y 31 y al Acuerdo Laboral de la Subred Sur occidente 2023 puntos 20.1 y 20.2.
"Cátedra de feminismo - Acoso laboral y equidad de género"

17.2. LA ADMINISTRACIÓN continuará socializando con los servidores públicos el Instructivo para interponer quejas de presunto acoso sexual laboral o violencia contra la mujer, dispuesto en el aplicativo ALMERA. De igual manera, continuará desarrollando las actividades de formación y desarrollo establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, Eje 3 denominado "Mujeres, inclusión y diversidad", en alianza con el Departamento Administrativo del Servicios Civil Distrital y la Secretaría Distrital de la Mujer.

17.3. LA ADMINISTRACIÓN en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, fortalecerá las acciones de reconocimiento a la mujer, a través de actividades que conmemoren el mes de la mujer en diferentes ámbitos, para lo cual, la Entidad se articulará con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y otras entidades distritales.

17.4. LA ADMINISTRACIÓN desarrollará en el mes de mayo de cada vigencia, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos actividades que reconozcan y enaltezcan la labor de las madres en la Subred Sur Occidente, tales como Encuentros de Aprendizaje, Conferencias, Concursos, Talleres, entre otros.

17.5. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a crear una mesa con la participación de un delegado de la bancada sindical firmante del presente acuerdo laboral, que propenda por la prevención de la violencia de género y en la que se puedan analizar situaciones que afecten la convivencia laboral relacionadas con el enfoque de género de los empleados públicos de la Subred.

18. MEJORAMIENTO DE SERVICIOS

18.1. RECURSO HUMANO Y PERSONAL EN LOS SERVICIOS.

18.1.1. LA ADMINISTRACIÓN en cumplimiento de lo acordado en los puntos 22.5 del Acuerdo Laboral 2022 y 26.1 del Acuerdo Laboral 2023, culminará el análisis de los protocolos de limpieza y desinfección de mobiliario hospitalario y con base en estos resultados se compromete a realizar las modificaciones a las que haya lugar.

19. GARANTÍAS SINDICALES.

19.1. La Administración en conjunto con la bancada sindical realizarán una revisión de sedes no hospitalarias de la Subred en las que se pueda ubicar la oficina de las organizaciones sindicales para ser entregado en la presente vigencia; dicho espacio, así como su dotación será concertado entre la Administración y la Bancada Sindical.

19.2. FUERO SINDICAL.

LA ADMINISTRACIÓN seguirá manteniendo las garantías del fuero sindical para sus trabajadores, por el tiempo y en las condiciones señaladas en las disposiciones legales vigentes, en especial lo contenido en el artículo 12 de la Ley 584 de 2000.

19.3 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN SINDICAL.

LA ADMINISTRACIÓN continuará incluyendo dentro del Plan Institucional de Capacitación, actividades de formación y desarrollo en temas sindicales, las temáticas serán identificadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación aplicado por la Administración a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo.

20. GENERALIDADES Y AMPARO.

20.1. OBLIGATORIEDAD. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo Laboral quedarán incorporadas como régimen aplicable a quienes están determinados en el mismo, y a quienes en el futuro se vinculen como empleados públicos de Carrera Administrativa, provisionalidad o de libre nombramiento y remoción en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

Asimismo, la Administración garantizará el ejercicio del derecho de asociación en los términos señalados en la Constitución Política y demás normas que le sean aplicables.

20.2. FAVORABILIDAD. LA ADMINISTRACIÓN continuará dando cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política, particularmente en el artículo 53, convenios y/o recomendaciones de la OIT ratificados por Colombia y demás normas que sean aplicables a los empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. y aplicará en aquellos casos que corresponda el principio de favorabilidad en materia laboral.

20.3. PRINCIPIO DE NO REGRESIVIDAD. LA ADMINISTRACIÓN continuará respetando el principio de progresividad y la regla de no regresividad en materia laboral aplicable a los empleados públicos de la Entidad, de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley, el Decreto 243 de 2024, la jurisprudencia, conceptos y demás normas que le sean aplicables.

21. DIVULGACIÓN.

LA ADMINISTRACIÓN concordante con el cuidado del medio ambiente, entregará a los Sindicatos firmantes 500 ejemplares del presente Acuerdo Colectivo, los cuales se distribuirán en proporción al número de afiliados por organización; asimismo, lo dará a conocer a través de los canales de comunicación institucionales con que cuenta la Entidad.

22. SEGUIMIENTO.

LA ADMINISTRACIÓN conformará con la Bancada Sindical firmante del presente Acuerdo, el Comité Bipartito para el seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del presente Acuerdo Colectivo en los términos y condiciones establecidos en el artículo 2.2.2.4.18. del Decreto 243 de 2024. Asimismo, la mesa de seguimiento que se realiza actualmente será subsumida en esta conformación del Comité Bipartito.

23. CUMPLIMIENTO.

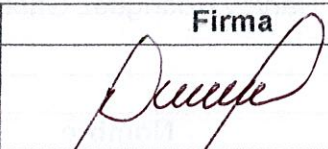
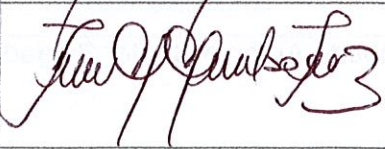
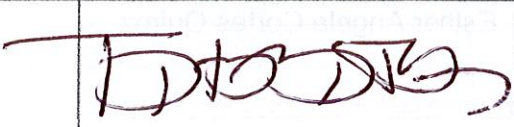
LA ADMINISTRACIÓN en desarrollo del principio de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política Nacional y del Decreto 243 de 2024 y en ejercicio de las demás normas legales aplicables, expedirá los actos administrativos que sean necesarios para dar cumplimiento a lo acordado con las organizaciones sindicales.

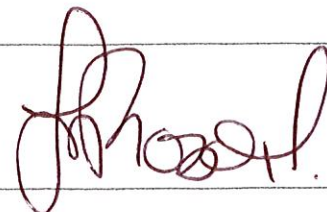
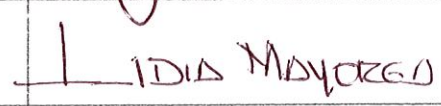
24. VIGENCIA.

El presente Acuerdo Laboral tendrá vigencia por un periodo de dos (2) años contados a partir del 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025; las condiciones pactadas en él solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

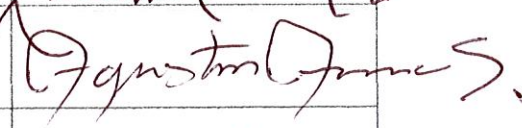
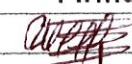
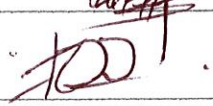
Se suscribe en sendas copias para las partes, a los dieciséis (16) días del mes de julio de 2024.

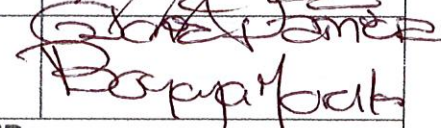
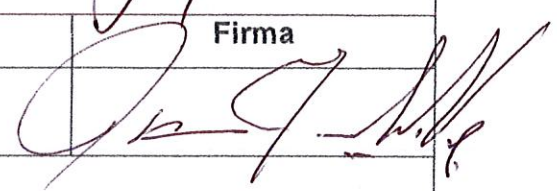
POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN:

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUROCCIDENTE E.S. E		
Nombre	Rol	Firma
Dra. Andrea Elizabeth Hurtado Neira – Gerente (E)	Representante de la Administración	
Dra. Diana Milena Mendivelso Díaz – Jefe Oficina de Desarrollo Institucional	Negociadora	
Dra. Tatiana Eugenia Marín Salazar – Subgerente Corporativa (E)	Negociadora	

Dra. Sandra Milena Rozo Mateus – Subgerente de Prestación de Servicios de Salud.	Negociadora	
Dr. Lidia Mayorga Lancheros – Jefe Oficina Jurídica (E)	Negociadora	
Dra. Yeirny Lorena Colmenares González – Dirección de Gestión del Talento Humano	Negociadora	
Dra. Ivonne Natalia Rojas Martín	Profesional Especializado de la Dirección de Talento Humano	

POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

SINTRAHOSKEN		
Nombre	Rol	Firma
Adenis María Álvarez Mazo	Negociador	
Agustín Virgilio Amarís Ibáñez	Negociador	
Clara Inés Galvis Castillo	Negociador	
SINDESS NACIONAL		
Nombre	Rol	Firma
María Yolanda Tavera Ramírez	Negociador	
Freddy Harvey Rodríguez Garavito	Negociador	
SINTRASALUD		
Nombre	Rol	Firma
Roberto Antonio Cantor Salgado	Negociador	
Esther Ángela Cortes Quiroz	Negociador	

SINDISTRITALES		
Nombre	Rol	Firma
Claudia Viviana Villamizar Prieto	Negociador	
Gloria Patricia Bogoya Morales	Negociador	
SINCOEST – ADAE – ASSESALUD		
Nombre	Rol	Firma
John Fabio Moreno Ramírez	Negociador	
CUT		
Nombre	Rol	Firma
José Leonardo Cortés Rodríguez	Asesor	
CGT		
Nombre	Rol	Firma
Luis Eduardo Sánchez Ortiz	Asesor	