



# RELATORIAS

## Mesas de trabajo

### Plenum Nacional de Presidentes

Enero 18, 19 y 20 de 2023







**D**ando cumplimiento a las definiciones del Plenum de Presidentes Departamentales realizado en el mes de noviembre del año anterior, en esta ocasión la Junta Directiva Nacional convocó la extensión del Plenum Nacional de Presidentes en el auditorio de la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República -ANEBRE- se desarrolló durante los días 18, 19 y 20 de enero del año en curso. Con la presencia de cincuenta y siete delegados de trece regiones del país, abordaron con entusiasmo y dedicación las intervenciones de los expositores: Hernán Hernández, Enlace del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y el Congreso de la República, Zabier Hernández Buelvas, Director del Semanario Voz, Edwin Palma Egea Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección; quienes contribuyeron a generar los elementos conceptuales para el abordaje de las temáticas abordadas en este trascendental espacio de construcción colectiva.

Compartimos las relatorías de las mesas que discutieron sobre las incidencias del sector salud en el Plan Nacional de Desarrollo, Reforma Laboral y Pensional; Régimen Laboral del Trabajador Sanitario en Colombia.

## Mesa 1.

### **Incidencia de la organización en el Plan Nacional de Desarrollo**

En su primera intervención ante las comisiones económicas del Congreso de la República, el director del Departamento Nacional de Planeación (DNP), Jorge Iván González, sustentó las razones por las que considera que el presupuesto de inversión para el próximo año debe ser destinado a temas cruciales del país como:

El ordenamiento territorial; la ejecución de la seguridad humana con inversiones históricas en educación y salud; la aplicación de la seguridad alimentaria con el aumento en la producción del agro nacional; la transformación de la matriz energética; y lo que llamó la "convergencia regional" para reducir las brechas de desarrollo entre los municipios.

**“Todos los retos que tenemos son enormes y Colombia debe avanzar hacia un presupuesto por programa.**

Si lo logramos nos evitamos el problema de anualidades, el de coordinación nacional y municipal porque vamos todos juntos en un solo proyecto, y el problema entre funcionamiento e inversión. También hay que integrar el Sistema General de Participaciones, las Regalías y el Presupuesto General de la Nación”, dijo el director del DNP en la sesión de presentación del presupuesto para el año 2023 ante el Congreso.

Y explicó: “Tenemos que avanzar en la convergencia regional. Es decir, ¿cómo logramos desde el DNP que las brechas se eliminen? ¿Por qué el Magdalena Medio, que ha tenido petróleo por 100 años, es tan pobre? ¿Por qué los puertos de Buenaventura y Cartagena por donde entra el 90 % de la carga del país son tan pobres? ¿Por qué el Chocó tiene una pobreza de 36%, cuatro veces mayor a la de su vecino, el Valle del Cauca donde es de 8,6%, o casi el doble que el Cauca, donde es de 18,6 %? González resaltó a los congresistas de las comisiones económicas que el ordenamiento territorial es otro eje clave para mejorar la planeación de los territorios y tener información de calidad que contribuya a una ejecución efectiva de las políticas públicas.

Otro aspecto que destacó el director del DNP fue el concepto de seguridad humana, concebido más desde un enfoque de atención integral, especialmente en temas de inversión histórica en salud y educación; mejorar las competencias de la administración de justicia y fortalecer el sistema penitenciario en el respeto por los derechos humanos.

“**La seguridad alimentaria** es cómo logramos reducir la importación de alimentos. Es inaceptable que el país esté importando 15 millones de toneladas de alimentos. ¿Cómo modernizamos el sector agropecuario? ¿Cómo hacemos con el desarrollo de vías terciarias y el apoyo de la primera infancia, la inclusión productiva de pequeños productores rurales? Los retos que tenemos son enormes”, insistió el funcionario.

El director de Planeación también habló de la importancia de la transformación energética como un componente clave en la inversión pública de 2023. Para tal efecto, se busca generar un mayor desarrollo de la productividad del sector energético en el marco de la economía verde y reducir la dependencia del petróleo y los minerales.

Por último, la estabilidad fiscal será un programa clave para estimular la generación de ingresos en las entidades territoriales que lleve a una mejora en la tributación y el recaudo, así como el fortalecimiento de la vigilancia fiscal y el resarcimiento al daño del patrimonio público.

## Ejes Temáticos:

### 1. Ordenamiento Territorial

Nómina del sector salud.

Inversión en saneamiento ambiental.

Formalización de la adjudicación de la tierra.

Las plantas físicas en los hospitales públicos, que aseguren las prestaciones del servicio.

Recuperación de la infraestructura, territorial en cada región.

Ampliación de Planta

La UPC o valor del per-cápita

Legalización o adjudicación definiendo su naturaleza jurídica de la planta física hospitalaria.

Fortalecimiento tecnológico de los hospitales públicos que garantice la competencia científica frente a los privados.

Optimizar los servicios, con financiamiento.

Garantizar las vías de acceso de los usuarios a los hospitales.

### 2. Seguridad Humana - SS y Saneamiento:

Elementos de protección para el trabajador, que sean incluidos en el presupuesto anual.

Que sea obligatorio la entrega de esos elementos de protección personal.

Se exija a los Gerentes que reactiven los comités COPASST y Convivencia.

La Contratación de Personal necesario con salarios dignos en cualquier nivel.

Implementar la ley estatutaria en salud - vinculación directa, respetando los que vienen con antigüedad C-614/09 C171/12.

Implementar las medidas y protocolos a nivel nacional para los trabajadores sanitarios y usuarios del sector salud.



## Incluir como obligación para la entidad, la creación del Programa tendiente a Prevenir el riesgo psicosocial.

### 3. Seguridad Alimentaria:

Reactivar en Colombia programas de promoción y prevención a través de las a través de las promotoras y trabajadoras para identificar los factores de riesgo.

Que se retome dentro del Programa, las y los trabajadores sociales.

Aplicar la R 3280/18

Intervención Regulatoria del Estado en la producción de los productos alimentarios procesados.

El Estado implemente programas sociales para proveer con alimentos saludables (reactivando el IDEMA) o una entidad que haga sus veces. Se reactive el campo para la producción y cultivo de alimentos sanos.

### 4. Transformación de la Matriz Energética:

Mayor inversión en la energía solar, paneles solares en clínicas y Hospitales, prohibir el tracking.

Mejorar el reciclaje como medio de evitar la contaminación del 1/2 ambiente, y la afectación a la salud.

Que se constituya una Veeduría para controlar el costo del agua potable como derecho fundamental.

Así sea para aplicarse de forma gradual, hasta cubrir todos los extractos, hasta alcanzar el cobro cero.

### 5. Convergencia Social Regional y Estabilidad física:

Un solo sistema de salud igualitario e incluyente, sin Planes especiales de salud y/o medicina prepagada. Teniendo en cuenta que la salud es un derecho fundamental y debe ser gratuito, incluyendo las regiones más apartadas. Implementar la atención en casa, especialmente en aquellas regiones más apartadas y difícil acceso a la atención.



# Informe

Yesid Hernando Camacho Jiménez

Estaban las asociaciones de terapeutas, ANEC, por el Ministerio el abogado Carlos Alberto Ballesteros Barón asesor de la ministra.

La otra discusión es, si en el texto del proyecto de ley del estatuto del trabajo van a ir todos puntos gruesos de los trabajadores de la salud, dicen que enreda la propuesta. Quedaron que plantearían los ejes a tratar y se llevarían al Presidente de la República y se trabaje concertado el régimen de los trabajadores del sector sanitario.

Se discutió el nuevo régimen laboral sanitario en Colombia.

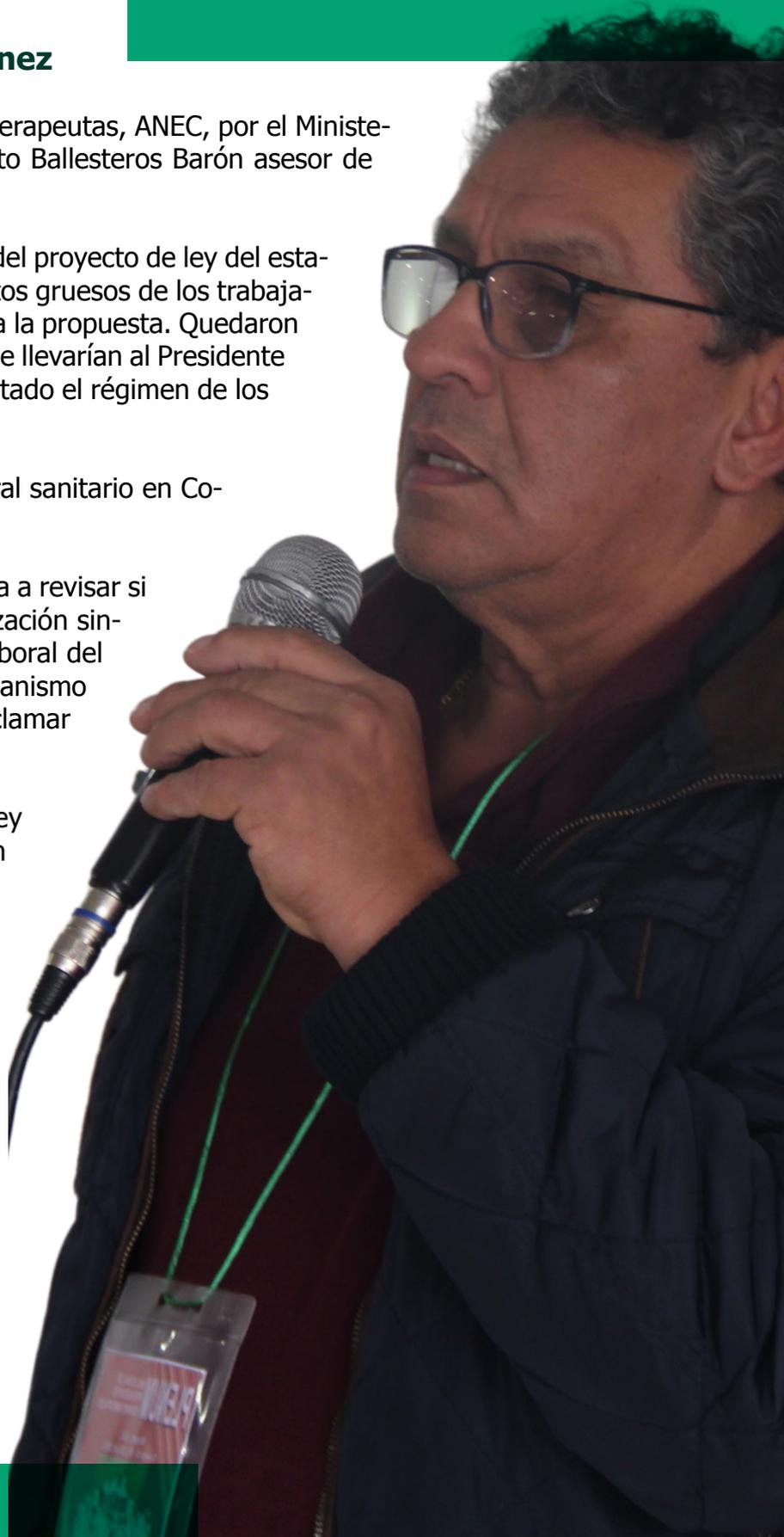
Carlos Alberto Ballesteros Barón, va a revisar si se hace por decreto que la organización sindical pueda reclamar la relación laboral del contrato realidad. Como un mecanismo de sindicalización y se pueda reclamar por el sindicato.

Revisaran si se reglamenta la ley 1610, para ver si con la afiliación al sindicato se puede reclamar los derechos individuales de los trabajadores.

Se volverán a reunir el 31 de enero de 2023, a las 2:00 pm, para finiquitar la propuesta del sector salud.

Muy buena voluntad del Ministerio del Trabajo.

Son los rezagos del neoliberalismo que queremos distinguirnos de los trabajadores.



# Mesa 2.

## Reforma laboral y pensional

### Punto 1. Principios laborales y constitucionales

Frente a este punto se analizó el artículo 53 de la Constitución Política, toda vez que, en el marco del presente artículo constitucional se va a sustentar la reforma laboral y pensional, por lo que será de suma importancia que los trabajadores del sector salud, le hagan un análisis y lectura al citado artículo, lo anterior por el desarrollo de los siguientes principios mínimos fundamentales que contiene el mismo

1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; Estabilidad en el empleo;
3. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos
4. establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
5. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
6. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
7. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;
8. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Dentro de las argumentaciones propuestas por los integrantes de la mesa se considera que es de suma importancia que en la reforma se tenga en cuenta el bienestar de los trabajadores desde lo físico, lo mental y el salario, pues en muchas instituciones hay trabajadores que reciben salarios muy bajos lo que termina afectando su salud mental, ahora bien así mismo se plantea que en Colombia existe suficiente legislación laboral y sentencias que beneficia a



los trabajadores pero que sin embargo vienen siendo desconocidas por diferentes actores a nivel nacional, en principio debemos emprender una ruta de exigibilidad sobre cómo hacer cumplir el contenido de las mismas.

Es de suma importancia que salga una directriz por parte de la organización sindical en el sentido de realizar acciones jurídicas ante las diferentes instancias competentes.

Estamos de acuerdo en que se construya y apruebe un estatuto del trabajo, pero como ANTHOC, nuestra lucha central es que se defina una línea exclusiva para los trabajadores de la salud, en la misma línea como lo han logrado otros sectores como el ministerio de defensa, el sector de la educación, y que para el caso de la salud recoja el artículo 53 en su conjunto.

Se planteó por los participantes que desde este Plenum se impartan orientaciones en los territorios para la exigibilidad en el cumplimiento de las normas que nos benefician para que se hagan cumplir, en una ruta de que el sindicato con la exigibilidad del cumplimiento de leyes y sentencias nuestras condiciones laborales mejoren.

En todo caso estamos de acuerdo en que en el congreso se discuta y se apruebe el estatuto del trabajo.

## **Punto 2. Estabilidad laboral y modalidad de contratos**

Es de suma importancia que nuestra organización sindical exija para este punto que se desarrollen teniendo como base las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012. Que contengan un desarrollo jurisprudencial que aterrizan lo referente a la contratación pública de prestación de servicios, y que gobiernos anteriores desconocían.

En el análisis se plantea que estamos de acuerdo con la formalización laboral, pero, que en las mesas de negociación con el gobierno se deje claro la aplicación de las sentencias antes mencionadas.

## **Punto 3. Tercerización /subcontratación, unidad de empresa**

De igual manera para el desarrollo de este punto debe atenderse a lo contenido en las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012.

Dentro de la mesa se plantea por parte de uno de los participantes no estar de acuerdo en que se desarrolle el punto de tercerización laboral por cuanto la organización sindical entraría en una contradicción; si la organización sindical no deja claro una postura en este punto, el sindicato podría enviar un mal mensaje toda vez que, estaríamos apoyando indirectamente la tercerización.

Estamos de acuerdo con la formalización laboral, sin embargo, debemos dejar claro que ANTHOC no será vocera del gobierno sobre un todo, si las propuestas de Anthoc no son tenidas en cuenta.

## **Punto 4. Control al uso de los contratos de prestación de servicios.**

En este punto no hubo análisis. No obstante, en nuestro caso se debe tener de referente los precedentes jurisprudenciales ya señalados en acápite anteriores.

## **Punto 6. Dominicales y festivos**

Lo pertinente a dominicales y festivos se debe tener en cuenta dos escenarios en el sector privado y público, ya que tienen normativas diferentes. En todo, caso se debe el porcentaje de liquidación y el descanso compensatorio.

## **Punto 7. Jornada nocturna**

Frente a los anteriores puntos hay unos lineamientos en el decreto 1042 de 1978 respectivamente, que se viene vulnerando por parte de los nominadores, sobre todo los establecidos en los artículos 34 y 35 del 1042, sin embargo, se requiere hacer mucha pedagogía sobre el decreto 400 de 2021 que regula el sistema de turnos, figura que sigue siendo vulnerada en muchas instituciones del país.

Es importante además que los compañeros estudien el convenio 049 que reconoce en el personal de enfermería elementos de bienestar y temas de jornadas de trabajo, sin embargo, en este punto se manifiesta que se debe tener claridad respecto de que; Una cosa es la jornada de trabajo otra el horario de trabajo.

En el sector privado no hay marco jurídico para lo cual debe hacerse claridad para favorecer este sector.

**Se debe incluir en la exigibilidad de la recuperación de la jornada laboral (diurna y nocturna) modificada de manera regresiva por los anteriores gobiernos neoliberales.**

Se aclara que en el decreto 1042 no existía el sistema de turnos, por lo que de acuerdo al resultado de la negociación del sector estatal del 2021 se debe estudiar el decreto 400.

En todo caso en los espacios de la sub comisión territorial del trabajo será necesario que

nuestros afiliados tengan elementos para el debate, pero además que se radiquen propuestas escritas para por parte de nuestra organización, avanzar tanto con el dialogo como con textos.

### **Punto 16. Asociación sindical**

En el movimiento sindical colombiano hay un fenómeno que viene generando complicaciones en el proceso de negociación colectiva y otras problemáticas, que causa la multiafiliación en sindicatos, por lo que debe regularse de tal manera que se prohíba que en una entidad hayan más de dos organizaciones sindicales de la misma estructura, en últimas; este fenómeno viene afectando el verdadero papel de un sindicato por los diferentes conflictos para el ejercicio de la negociación colectiva.

Se planteó la necesidad, que es de suma importancia que la negociación por rama de industria no siga estando en cabeza de las Centrales Obreras sino en la organización de industria propiamente dicha.

En últimas eso permitirá a futuro que las organizaciones sindicales de industria se fortalezcan.

Frente al fuero sindical existe una preocupación debido a que el decreto 584 de 2000 en lo referente a este tema no amplía los fueros sindicales lo que si hemos tenido en algunos casos éxitos es la ampliación del fuero a través de la negociación colectiva.

Dentro de los fueros sindicales en el marco de la negociación colectiva será necesario enrutar un debate que nos permita avanzar en la exigibilidad de la proporcionalidad que debe tener el sindicato mayoritario respecto a los minoritarios en las negociaciones colectivas, es decir, que el sindicato que tenga mayor número de afiliados participe con la mayoría de los negociadores.

Será de suma importancia hacer un llamado a las centrales obreras que están permiti-

tiendo la creación de sindicatos pequeños, lo que no ha permitido avanzar en una lógica de defensa de los derechos de los trabajadores por la proliferación de sindicatos de base, en últimas evitar la fragmentación del movimiento sindical dependerá que haya a nivel nacional más afiliados menos sindicatos pequeños.

Es importante aclarar que en el movimiento sindical de la salud existen actualmente 987 sindicatos con la tendencia a crecer, tema del que las centrales para el caso de la CUT deben prestarle atención, toda vez que, en los estatutos de la CUT, se determina la necesidad de fortalecer los sindicatos de rama de industria para que se evite la creación de sindicatos de base y termine apoyándose el paralelismo sindical.

Es necesario analizar en profundidad el decreto 160, que para lo único que ha servido en gran parte es para dividir a los trabajadores, ya que mientras no se regule que los logros que se obtengan de la negociación solo serán efectivos para los afiliados y no para los no afiliados, seguiremos teniendo dificultades en los hospitales en términos de crecimiento por la extensión de beneficios a los trabajadores no afiliados, pese a que la negociación solo es con sindicatos.

Es de suma importancia que el convenio 151 y 154 se desarrollen como están.

### **Fueros sindicales departamentales**

Es necesario que la organización sindical, construya una propuesta que dé contestación a los interrogantes y preocupaciones de muchos de nuestros afiliados que tienen participación en estas instancias respecto al fuero sindical de las Juntas Departamentales, tema que debe ser abordado en la mesa de discusión con las diferentes organizaciones sindicales y el gobierno nacional en las próximas reuniones, para que se busque mediante una figura jurídica el amparo por el fuero sindical a esta estructura organizativa de nuestra organización sindical.

## La protección de los representantes sindicales y de los trabajadores no deben tener exclusiones, por el contrario, todos ellos, deben ser depositarios de protección y facilidades para el ejercicio de sus actividades y labores propias.

Por tanto, se debe ampliar a todas las garantías señaladas en los artículos 38 y 39 de la Constitución en armonía con el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT.

### Techos salariales

Es necesario que en el sector público se tenga una verdadera garantía de la capacidad adquisitiva de los salarios de los trabajadores, ya que resulta injusto que algunos segmentos de los trabajadores en los niveles técnicos y profesionales por efectos de techos máximos salariales incorporados en las normas anuales que definen los incrementos de salarios, no se les garantice un incremento similar al del conjunto de los trabajadores, ni siquiera el porcentaje del IPC en armonía con la jurisprudencia constitucional sobre la materia.

Es de suma importancia que se modifiquen los topes salariales estipulados por el gobierno especialmente en los niveles técnico y asistencial para mejorar estos trabajadores salarialmente.

### Riesgos laborales

Los trabajadores de la salud estamos comprometidos con desarrollar la salud y seguridad en el trabajo en términos de equidad e inclusión, Apoyamos todas las acciones encaminadas a lograr la vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo, acorde con la declaración de la OIT, en particular para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable; superando el modelo de negocio de las aseguradoras que

manejan como mercancía la salud y la vida de los trabajadores, mediante una acción efectiva y eficaz de las autoridades competentes que garanticen los derechos de las y los trabajadores consignados en las normas.

En ese orden de ideas que la pensión especial por laborar en actividades de alto riesgo consagrado en el código sustantivo del trabajo, decreto 2663 de 1950 en sus artículos 269 al 272 y demás decreto reglamentario hasta el decreto 2090 de 2003, deben mantenerse vigentes, razón por la cual es imperativo revocar la resolución 3032 del 27 de julio de 2022.

Se mantengan vigentes los considerandos del 2090 "se han determinado actividades de alto riesgo aquellas que generan por su propia naturaleza la disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, independiente de las condiciones en que efectuó el trabajo

Pensión especial. Para desarrollar el punto y discutirlo en las mesas con el ministerio y demás organizaciones sindicales.

### Reforma pensional

No se desarrolló por tiempo.

## Mesa 3.

### Régimen especial del trabajador sanitario en Colombia

#### Sustentación o argumentos jurídicos.

Existe la normatividad, pero continua siendo desconocida y vulnerada desde el mismo Gobierno Nacional, y de allí mismo se ha dado la permisividad a los patronos de Hospitales y Clínicas Particulares, y evaden responsabilidades directas, es decir son violatorios de la misma normatividad.

Art. 1 constitución nacional. El derecho a la vida. Si no hay salud no hay vida.

Art. 11 derecho la salud como derecho fundamental.

Art. 53 y 57 derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, derecho a la igualdad salarial. Trabajo igual... salario igual.



Artículo 18 de la Ley 1751 de 2015 – Ley Estatutaria de Salud - Sentencia C-313 de 2014. Decreto 2400 y 3074 de 1968.

Sentencias C-614 de 2009, C-690, C-901 de 2011 y especialmente C-171 de 2012, entre otras.

Párrafo tercero - artículo 74 - Ley 1753 de 2015.

### **El sentir o querer un régimen especial basado en:**

Hoy existen 1.200.000 trabajadores de la salud en el país, de los cuales cerca de 850.000 mil son particulares o pertenecen al régimen particular. por ende, existe un comportamiento mayoritario de trabajadores particulares; 70%. Y de los 350 mil restantes, trabajadores estatales o 30%, estos servidores públicos distribuidos más o menos así, cerca de 58 mil, son servidores públicos, el número restante más o menos 292 mil, se encuentran vinculados a través de Empresas Temporales, Contratos y Ordenes de Prestación de Servicios o Supernumerarios.; los servidores públicos distribuidos más o menos así; 24 mil de Carrera Administrativa, 30 mil provisionales y tan solo 4.000 son trabajadores oficiales y de Libre Nomenclatura, lo mismo que de elección popular.

De otro lado no podemos olvidar que mediante la Ley 10 de 1990, se realizó la descentralización del sistema de salud, pero dentro de la cual en su artículo 26 se estableció la clasificación de los servidores públicos en salud, Definiendo en la misma, que los de servicios generales y mantenimiento de la planta física hospitalaria son trabajadores oficiales, que hoy no alcanzan a ser 4.000. Los demás son empleados públicos.

Posterior a esta norma se expide la Ley 100 de 1993, mediante la cual se estableció el régimen de seguridad social en salud. Plasmándose que los trabajadores de las entidades públicas hospitalarias pertenecen a un régimen especial de trabajadores.

Respecto de la llamada carrera administrativa se destaca que se adelanta concursos me-

dante la CNSC. y que es la Función Pública la garante. Pero hasta ahí. Porque realmente no existe un sistema de escalafón, u otro tipo de incentivo que dignifique la labor del trabajador de la salud. Lo mismo que la profesionalización de los trabajadores de planta. Por no existir un sistema de concurso de ascensos por mérito o incentivos a los trabajadores que se capacitan y especializan dentro de la misma área de la salud, menos una diferencia en los grados salariales que solo por antigüedad debería haberse implementado.

En contrario se ha inventado un sistema que ha servido para institucionalizar unos sistemas de calificaciones y evaluaciones que al ser tan malévolos se viene implementando en los hospitales y clínicas privadas o particulares. De igual manera la potestad de modificar las plantas de personal, así como los manuales de funciones en cabeza de los nominadores de los hospitales públicos, y como el nombramiento de estos gerentes se hace nuevamente a dedo por los Gobernadores o alcaldes se ha vuelto un fortín Político lo mismo que la modificación para disminuir o ampliar requisitos con la anuencia de las Juntas Directivas de las E.S.E. De otro lado existen en nuestro País regímenes Especiales para unos Grupos de trabajadores basados en el Riego Físico o grados salariales que por antigüedad se les otorga, que se tiene al asistir a zonas de alto riesgo o mal llamadas zonas rojas.

Al respecto la apreciación es que desde los DDHH en ANTHOC se han denunciado los más de 1150 casos de violaciones a los trabajadores de la salud afilados en ANTHOC, de entre los cuales tenemos asesinatos, desplazamientos forzosos por amenazas a trabajadores y familias, así como trabajadores que aun hoy se encuentran en el exilio. Por ello ANTHOC hoy forma parte de las organizaciones víctimas del conflicto armado en Colombia.

Sin embargo, no es el único riesgo al cual se encuentran expuestos los Trabajadores de la Salud. Ya que desde el momento en que ingresa un paciente a la entidad Hospitalaria, se encuentra el trabajador de la salud expuesto

al riesgo Químico, Riesgo Biológico, al Riesgo Mecánico, así como al riesgo Psicosocial y ambiental.

Más del 70% de los trabajadores de la salud no cumplen funciones administrativas, sino sanitarias.

Son incompatibles la estructura, funciones y naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Función Pública con la prestación sanitaria de servicios.

El concepto de mérito de la carrera administrativa, es contrario a la calidad, requisitos y competencias requeridos para desarrollar actividades o funciones sanitarias.

En un sistema basado en la competencia con el sector privado, limita a los hospitales públicos.

La bipolaridad de ser empleados públicos y tener que facturar el salario, hace nugatorios los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que se ha traducido en informalización de las relaciones laborales.

## **Régimen laboral de los trabajadores sanitarios en Colombia**

### **Garantías o fuentes de financiación:**

**Garantía de financiación y pago de la nómina de los hospitales públicos.** Mediante el giro directo de recursos derivados de presupuesto nacional y redistribución de los recursos del sistema.

**Subsidio a la nómina de clínicas y hospitales privados.** A los hospitales que prueben su participación en la garantía del Derecho a la salud y no simplemente el desarrollo de actividades comerciales o cosméticas.

ADRES; Ministerio de Hacienda; Ministerio de Salud.

Además de los recursos destinados del presupuesto nacional.

## **El 100% de los recursos destinados a Promoción y Prevención de la Unidad de Pago por Capitación. (5.5 billones de pesos).**

Las demás fuentes destinadas Salud Pública y Atención Primaria en Salud (3. billones de pesos).

Se reduzca la cuota de administración de las EPS en 5 puntos porcentuales los cuales se girarán directamente a los hospitales públicos para financiar sus nóminas (3 billones de pesos), especialmente de la mediana y alta complejidad.

Estos recursos serán girados a las ESE como subsidio a la oferta, se destinarán a financiar los equipos interdisciplinarios de Promoción y Prevención que estarán integrados a las nóminas de las ESE de baja complejidad.

Resulta prioritario implementar el numeral 1.3.2.1 del ACUERDO NACIONAL DE PAZ suscrito por el Gobierno Nacional y las FARC EP, en cuanto al Plan Nacional de Salud Rural, en concordancia con la Política de Atención Preventiva y Predictiva, lo que permite contar con una fuente adicional de recursos, especialmente en los municipios de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-

Estos recursos serán girados a las ESE como subsidio a la oferta, se destinarán a financiar los equipos interdisciplinarios de Promoción y Prevención que estarán integrados a las nóminas de las ESE de baja complejidad.

### **Vinculación Laboral: Estatuto Único de los Trabajadores Sanitarios.**

Vinculación a las Plantas de Personal. De todos los trabajadores que desarrollan actividades o funciones permanentes de la entidad, con estricto apego a la antigüedad de los trabajadores que han sido tercerizados o informatizados laboralmente, cumpliendo los precedentes constitucionales y legales.

Establece un Régimen Laboral Único, Público, Privado, de los Trabajadores Sanitarios.

**Vinculación a las Plantas de Personal:**  
**Salario mínimo por profesión u oficio;** Equivalente a la media Nacional de cada cargo. Eliminar la exclusividad en la vinculación laboral.

Programas de bienestar social con participación de los trabajadores, estable financiera, estructural y socialmente.

Garantía de protección en salud laboral acorde con los riesgos del sector sanitario, riesgo Químico, Riesgo Biológico, al Riesgo Mecánico, así como al riesgo Psicosocial y ambiental.

Protección a la autonomía profesional.  
Protección a la Misión Médica y Sanitaria.  
Eliminar la exclusividad en la vinculación laboral.  
Eliminar las barreras de la Ley 617 de 2000, especialmente del artículo 73.

Garantía estatal de la ampliación de cupos para la formación de especialistas u subespecialistas.

Como Derecho Preferencial, Se garantiza que el trabajador o su familia, serán atendidos en la entidad Hospitalaria, donde labora el trabajador en condición digna.

### **Curva y escala salarial**

El gobierno nacional concertadamente en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del sector Salud y Seguridad Social; o quien haga sus veces, Se elaborará una curva salarial que actualice técnicamente la calificación de cada uno de los factores determinantes de los salarios y establezca una curva de crecimiento salarial que parta del salario mínimo por profesión u oficio y con ello el escalonamiento de los cargos, como son:

- Educación
- Experiencia relacionada con el cargo
- Experiencia general
- Especialización
- Riesgos propios del ejercicio de la profesión, ocupación u oficio
- Responsabilidades
- Actualización
- Investigación, producción material y científica
- Condiciones propias del ejercicio del cargo
- Equivalencias en el mercado laboral con otros sectores de los servicios
- Ascensos: regulación o por estudios o por tiempo el derecho preferente.
- Regulación del manual de funciones único para el sector sanitario, acorde al nivel de atención o prestación del servicio.

### **Jornada Laboral:**

Por la condición especial de permanecer en servicio las 24 horas, se establece la jornada laboral en los Hospitales públicos y privados así; será de 44 horas semanales para el área administrativa, para el área asistencial se continuará laborando en jornada de 42 Horas; por cada 42 horas laboradas se tendrá derecho a un día libre de descanso remunerado (equivalente al dominical), este día se asignará el día inmediatamente cumplidas las 42 Horas.

Reconocimiento y pago del trabajo suplementario, de recargos nocturnos, festivos, dominicales y compensatorios conforme a la norma más favorable. Respetando las ya adquiridas. Se continuará con el sistema de turnos fijos para el área asistencial; Turnos de 6 Horas en Jornadas Fijas Mañana y Tarde; para la Jornada nocturna se continuará con la jornada Fija de 12 Horas; por cada 84 horas laboradas se tendrá derecho a un turno o día de descanso (equivalente al dominical), descanso equivalente a la doble jornada ordinaria.

**Tarea** Solicitar a las entidades de Salud # de trabajadores reubicados o reincorporados por salud laboral, incluidos las y los traba-

jadores de enfermedad mental, que hoy en las entidades privadas no se reconoce como enfermedad laboral.

**Prestaciones sociales:** Auxilio de cesantías e intereses sobre cesantías; respetando los dos regímenes

**Prima de Servicios** 15 días de Salario por Semestre; 30 de junio 20 Diciembre. Respetando las ya adquiridas.

**Dotaciones** cada 4 meses vestido y calzado de Labor, Respetando las ya adquiridas para más de 2 salarios mínimos

**Caja de Compensación;** Subsidio Familiar, **Subsidio de transporte,** Respetando las ya adquiridas.

**Protección a la maternidad.**  
Incluido el Descanso remunerado pos parto.

**Vacaciones:** 15 días hábiles Respetando las ya adquiridas.

**Primas Extralegales:**  
Bonificación por servicios prestados Hoy se tiene el 35% del salario del Trabajador, para los sueldos de hasta 2 salarios mínimos y 50% para salarios superiores a 2 salarios mininos del Trabajador. Respetando las ya adquiridas. Prima de Vacaciones el equivalente a 15 días de salario del trabajador. Respetando las ya adquiridas.

Prima de Navidad, el equivalente a 30 días de salario del trabajador. Respetando las ya adquiridas.

# A retomar las calles

**Para materializar las reformas para recuperar los derechos conculcados por los gobiernos neoliberales**

Como hemos venido observando los partidos políticos de la derecha, los diferentes gremios financieros, económicos, empresariales y sus medios masivos de comunicación implementan acciones y estrategias para impedir y limitar los avances sociales para mantener sus privilegios, por tanto, tener incidencia para que no se materialicen.

El momento histórico exige de una reforma y unas posiciones de las organizaciones sindicales que signifique trascender la lucha de lo gremial a lo político. Materializar las reformas es una tarea urgente, no solo, en términos legislativos, sino que tenemos que acompañarlas en las calles. Por lo que, nos corresponde a los sectores populares y organizaciones sociales que apoyamos el Programa de Gobierno que llevó a la Presidencia a Gustavo Petro y a la Vicepresidencia a Francia Márquez, para que sin detrimento de nuestra autonomía a través de procesos pedagógicos socialicemos y respaldemos la difusión de los proyectos de reforma permitiendo la discusión colectiva y aportemos nuestras opiniones y propuestas en materia de reforma pensional, el Estatuto del Trabajo y demás, porque la derecha no se va a quedar quieta, los empresarios ya vienen haciendo acciones para limitar o tener incidencia y que no se den los avances.



Para los sindicatos y los sectores populares la calle no puede desaparecer, es el escenario natural, y la movilización es la táctica privilegiada pero hoy ya no nos movilizamos en contra del Gobierno, hoy hacemos parte del Gobierno, muy a pesar del debate de autonomía e independencia, pero sin duda alguna si lo ayudamos a elegir tenemos que respaldarlo, pero también lo haremos para que se cumpla con el Programa de Gobierno.

Hay que participar de los nuevos diálogos que se van a tener en las regiones y en las calles. Este primero de mayo debe haber movilizaciones masivas, no solamente para los trabajadores, sino para la política del cambio. Este primer semestre debe aprobarse Plan Nacional de Desarrollo, reforma laboral, reforma a la salud, reforma pensional y si se puede la reforma a la Ley 30.

Debemos haber pedagogía por lo menos en las bases de los sindicatos, porque la derecha está trabajando en función de hacer creer que la reforma laboral acabará con las empresas. Además, hay que saber enviar mensajes a los trabajadores porque, por ejemplo, la formalización laboral no es de la noche a la mañana, puede demorar uno o dos años, es algo que no saldrá en cuatro meses, como lo dice el Departamento de la Función Pública. Hoy la tarea de los medios alternativos y de los sectores sociales.

