

ACTA DE REUNIÓN 0021**TEMA: SESIÓN No.20 DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO**

FECHA: 21 de julio de 2026

HORA: 8:00 am

LUGAR: Virtual

<https://teams.microsoft.com/meet/216838672692850?p=4FOtmf2SFWmtvgDQmx>**Asistentes:**

Convenciones llamado a lista (A) Ausente, (P) Presente, (A*) llegó después del llamado a lista

POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN – SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD			
NEGOCIADORES PRINCIPALES			ASISTENCIA
No.	NOMBRE	CARGO / DEPENDENCIA	
1	Fabio García Trujillo	Director Técnico (E) – Dirección Jurídica	P
2	Esteban Restrepo Taborda	Secretario General – Secretaría General	A
3	Paula Tatiana Arenas González	Directora Técnica – Dirección de Talento Humano	P
4	Gloria Rocio Pereira Oviedo	Jefe de Oficina Asesora – Oficina Asesora de Planeación	P
NEGOCIADORES SUPLENTE			
1	Camilo Andrés Antolinez Flórez	Asesor(a) – Despacho del Superintendente Nacional de Salud	P

POR PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA UNIFICADA SINDICAL			
SINTRASUPERSALUD – NEGOCIADORES PRINCIPALES			
No.	NOMBRE	ROL	
1	Harol Andrés Martínez Orozco	Negociador Principal	P
2	Carol Johana García Salamanca	Negociadora Principal	P
3	Nohora Fernanda Daza Baquero	Negociadora Suplente	P
4	Cesar Camilo Castro Osorio	Negociador Principal	P
5	Ligia Jazmine Arango Díaz	Negociadora Principal	P
6	Dora Angela Ortíz Sánchez	Negociadora Principal	P
SINASUP – NEGOCIADORES PRINCIPALES			
1	Oscar Daniel Acevedo Arias	Negociador Principal	P
2	Deyanira Puentes Correa	Negociadora Principal	P
3	Angela Valencia Osorio	Negociadora Principal	P
UNT – NEGOCIADORA PRINCIPAL			
1	Indrys Milena Guerrero Martínez	Negociadora Principal	P

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de asistencia y quórum
2. Designación de Moderador
3. Discusión de los puntos del pliego
4. Varios y compromisos.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA

1. Verificación de asistencia y quórum

Se encuentran presentes diez (10) negociadores de la bancada sindical, nueve (9) miembros principales y un (1) miembro suplente. De otro lado están presentes tres (3) negociadores principales y un (1) suplente, designados por la Superintendencia Nacional de Salud, en representación de la administración.

2. Designación de Moderador

La moderación en esta sesión está a cargo de la administración y designa como moderador a Camilo Andrés Antolínez Flórez.

3. Discusión de los puntos del pliego

La administración propone revisar los siguientes artículos

3.1. Pliego. Artículo 132. NIVELACIÓN DE LA PRIMA TÉCNICA Y CIERRE DE BRECHAS. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá y nivelará la Prima Técnica prestacional por Formación Avanzada y Experiencia Altamente Calificada para todos los funcionarios de carrera administrativa.

Nivelación Progresiva: Establecer una escala progresiva que inicie en el 15% y alcance hasta el 65% del salario básico.

Artículo 133. INCENTIVOS A LA PRODUCTIVIDAD Y COMPENSACIÓN SECTORIAL. La Superintendencia Nacional de Salud con el fin de fomentar la excelencia y compensar la carga técnica del sector salud, creará el plan de incentivos económicos ligados al desempeño y la naturaleza especial de la Entidad.

- Incentivo de Productividad y Resultados: Implementación de una prima por desempeño sobresaliente para reconocer a los funcionarios de carrera administrativa que contribuyan a superar los objetivos estratégicos anuales.

Artículo 134. PRIMA DE ACTIVIDAD. La Superintendencia Nacional de Salud, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 4 de 1992, tramitará e implementará ante el Gobierno Nacional, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Función Pública el análisis y viabilidad de una prima de actividad

correspondiente al 45% adicional al salario mensual para la totalidad de funcionarios de la planta.

Artículo 135. BONO DE EXCELENCIA. Crear el "Bono a la Excelencia", consistente en un incentivo económico anual consistente en el 50% del salario mensual de cada funcionario, otorgado a las dependencias y/o sedes que alcancen el 100% de sus metas institucionales antes de finalizar la vigencia fiscal.

Artículo 136. PRIMA DE PERMANENCIA Y RÉGIMEN DE INCENTIVOS POR ANTIGÜEDAD. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá a los servidores públicos un incentivo económico por permanencia y antigüedad. Este reconocimiento se causará por cada cinco (5) años de servicio continuo y efectivo en la Entidad, y consistirá en el pago de una suma equivalente al cien por ciento (100%) de la asignación básica mensual.

PARÁGRAFO 1. Por cada quinquenio cumplido, la Entidad reconocerá un incremento progresivo:

Primer quinquenio: 3%

Segundo quinquenio: 4%

Tercer quinquenio: 5%

Cuarto quinquenio en adelante: 6%

PARÁGRAFO 2. El reconocimiento económico por permanencia tendrá carácter prestacional.

PARÁGRAFO 3. El pago del incentivo deberá realizarse dentro del mes siguiente a la causación del derecho.

PARÁGRAFO 4. La Superintendencia reglamentará las condiciones de reconocimiento, liquidación y pago del presente beneficio.

Artículo 137. AUXILIOS DE SUBSISTENCIA Y EQUIDAD SALARIAL. La Superintendencia Nacional de Salud implementará medidas de apoyo económico para proteger el poder adquisitivo de los servidores de los niveles asistencial, técnico y profesional hasta el grado especializado.

Auxilio de Alimentación: Otorgamiento de un subsidio mensual equivalente al 50% del SMMLV para los funcionarios que tienen menores ingresos.

Equidad en Pagos Adicionales: La administración se compromete a eliminar las brechas de bonificaciones y pagos extras existentes entre los Profesionales Grado 01 de la Supersalud frente a sus pares en otras superintendencias.

Administración. NO NEGOCIABLE –

Las solicitudes no resultan jurídicamente viables, en la medida en que propone la creación de: nivelación de prima técnica y cierre de brechas, Incentivos a la productividad y compensación sectorial, prima de actividad, bono de excelencia, prima de permanencia y régimen de incentivos por antigüedad, auxilio por subsistencia y equidad salarial

Por su naturaleza y forma de reconocimiento, dichos beneficios tendrían incidencia directa en el régimen salarial de los empleados públicos. De conformidad con el artículo 150, numeral 19, literales e) y f), de la Constitución Política, y con la Ley 4ª de 1992, la determinación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos corresponde al Congreso de la República y al Gobierno nacional, dentro del marco general fijado por la ley.

En consecuencia, la Superintendencia Nacional de Salud no cuenta con competencia para crear, pactar o reconocer, mediante un acuerdo colectivo de ámbito institucional, bonificaciones, incentivos, primas o cualquier otro factor económico adicional a los expresamente establecidos por las autoridades competentes.

Asimismo, el parágrafo del artículo 2.2.2.4.5 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 243 de 2024, dispone que la negociación en materia salarial y prestacional se adelanta exclusivamente en el ámbito nacional. Por tanto, este tipo de solicitudes no puede ser objeto de acuerdo en una negociación de ámbito singular o institucional.

Adicionalmente, el eventual reconocimiento de este tipo de emolumentos salariales o prestacionales, o incentivos tendrían incidencia presupuestal permanente y requerirían una habilitación normativa expresa, disponibilidad presupuestal y definición previa de sus condiciones por parte de las autoridades competentes, aspectos que exceden las atribuciones de la Entidad.

Por lo anterior, la Administración manifiesta que la solicitud no es susceptible de negociación en esta mesa, por tratarse de una materia salarial y/o prestacional reservada a la mesa nacional y por exceder la competencia legal y reglamentaria de la Superintendencia Nacional de Salud.

La bancada sindical considera que estas peticiones si son objeto de negociación que no tienen carácter salarial ni prestacional y que por lo tanto la administración tiene la competencia para su discusión,

Bancada sindical:

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la suscripción del presente Acuerdo, la Superintendencia Nacional de Salud realizará un estudio técnico, jurídico, financiero y comparativo sobre la viabilidad de implementar mecanismos de fortalecimiento del reconocimiento salarial para los servidores públicos de carrera administrativa, incluyendo la nivelación de la Prima Técnica por Formación Avanzada y Experiencia Altamente Calificada.

El estudio tomará como referencia las condiciones de reconocimiento salarial existentes en entidades de similar complejidad, tales como la Superintendencia Financiera de Colombia, la Superintendencia de Industria y Comercio y los organismos de control, con el fin de identificar y proponer acciones para el cierre de brechas

Con fundamento en los resultados del estudio, la Superintendencia Nacional de Salud realizara las gestiones técnicas, administrativas e institucionales necesarias ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Administrativo de la Función Pública y las demás autoridades competentes, con el fin de promover la adopción de las medidas normativas, presupuestales o administrativas que permitan el reconocimiento o la nivelación de la prima técnica o, en su defecto, la implementación de otros mecanismos de mejoramiento o fortalecimiento salarial que contribuyan al cierre de brechas remunerativas de los servidores públicos de la entidad, conforme al marco constitucional y legal vigente.

Administración.

Durante el segundo semestre del 2027, la Superintendencia Nacional de Salud realizará un análisis técnico, jurídico y de costos de las condiciones salariales de sus servidores públicos de carrera administrativa, comparativo con las entidades del sector.

Los resultados serán presentados al Comité Bipartito de Seguimiento, para que las organizaciones sindicales, si lo consideran pertinente, los utilicen como insumo ante la Mesa Nacional de Negociación del Sector Público o las demás instancias competentes.

Este análisis no implicará la creación, modificación ni reconocimiento de factores salariales o prestacionales por parte de la Entidad.

Administración.

Durante el segundo semestre del 2027, la Superintendencia Nacional de Salud realizará un análisis técnico, jurídico y de costos de las condiciones salariales de sus servidores públicos de carrera administrativa, comparativo con las entidades del sector, con el fin de contar con un diagnóstico que refleje las condiciones salariales de los servidores.

Los resultados serán presentados al Comité Bipartito de Seguimiento, para que las organizaciones sindicales, si lo consideran pertinente, los utilicen como insumo ante la Mesa Nacional de Negociación del Sector Público o las demás instancias competentes.

Este análisis no implicará la creación, modificación ni reconocimiento de factores salariales o prestacionales por parte de la Entidad.

Conclusión: No se logró acuerdo respecto de los artículos 132, 133, 134, 135, 136 y 137 frente a la última propuesta presentada por la Administración, sin perjuicio de que esta mantiene su posición de considerar no negociables las solicitudes formuladas originalmente.

3.2. Pliego. Artículo 140. COMPENSACIÓN DE TIEMPO Y RECARGOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará que todo tiempo empleado fuera de la jornada laboral habitual durante las comisiones (desplazamientos en fines de semana o jornadas extendidas) será reconocido mediante el pago de recargos legales en dinero o, en su defecto, compensado con tiempo de descanso efectivo.

Administración.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN DEL TIEMPO ADICIONAL EN COMISIONES DE SERVICIO. La Superintendencia Nacional de Salud realizará un análisis jurídico y administrativo sobre la procedencia de reconocer o compensar el tiempo adicional efectivamente laborado durante las comisiones de servicio realizadas fuera de la sede habitual, de conformidad con la normativa vigente y los soportes que acrediten cada situación.

Con fundamento en los resultados de dicho análisis, la Entidad evaluará y adoptará las alternativas legalmente viables para la adecuada gestión de las cargas laborales y el eventual otorgamiento de descansos compensatorios, atendiendo a la naturaleza de las actividades realizadas, el tiempo efectivamente laborado, las condiciones particulares de la

comisión y las necesidades del servicio,, para lo cual se podrá tener en cuenta el esquema de banco de horas para el disfrute de tiempo compensado.

Se da por finalizada la jornada y se suspende la discusión del punto para la próxima sesión.

3.3. Cierre y conclusión de la sesión.

Conclusión: Al cierre de la sesión, se concluyó que durante la presente jornada de negociación colectiva se analizaron siete (7) puntos del pliego de solicitudes. No se logró acuerdo respecto de los artículos 132, 133, 134, 135, 136 y 137 frente a la última propuesta presentada por la Administración, sin perjuicio de que esta mantiene su posición de considerar no negociables las solicitudes formuladas originalmente. Asimismo, se inició la discusión del artículo 140, cuyo análisis fue aplazado para la siguiente sesión.

El balance general del proceso de negociación es el siguiente:

Estado	N.º Artículos	% sobre 181 arts.
✅ APROBADOS — Acuerdo alcanzado entre las partes	145	80,1%
❌ NO NEGOCIABLES — Excluidos del ámbito de negociación	1	0,6%
🟡 SIN ACUERDO — Cerrados sin consenso entre las partes	14	7,7%
🔴 SIN ACUERDO / NO NEGOCIABLE —	7	3,9%
🔵 APLAZADOS — Discusión iniciada, pendiente de cierre definitivo	3	1,7%
🟢 PENDIENTES — No discutidos en ninguna sesión	11	6,1%
TOTAL PLIEGO	181	100,0%

4. Varios y Compromisos

La secretaria técnica de la administración remitirá el proyecto de acta de la presente sesión, a la secretaría técnica de la bancada sindical para revisión y posterior suscripción.

La presente acta es leída, aprobada y firmada por las secretarías técnicas de las partes:

Secretaria técnica por parte de la Administración:



Paula Tatiana Arenas González

Directora Técnica

*Dirección de Talento Humano –
SNS*

Secretaria técnica por parte de la Bancada Sindical:



Cesar Camilo Castro Osorio

Negociador Principal