

ACTA DE REUNIÓN 023

TEMA: SESIÓN No.22 DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

FECHA: 23 julio de de 2026

HORA: 8:00am

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	Paula Tatiana Arenas González	Directora Técnica – Dirección de Talento Humano	P
3	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	Sulma Liliana Ojeda Cabanilla	Negociadora Principal	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, diez (10) miembros principales. 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 cargo de la administración y designan como moderador al doctor Camilo Andrés Antolínez Flórez.

3. Discusión de los puntos del pliego

3.1. Pliego. Artículo 167. MOVILIDAD FUNCIONAL POR COMPETENCIAS Y APROVECHAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá y promoverá la movilidad funcional interna de los servidores públicos, cuando estos manifiesten su voluntad de aportar a la Entidad desde sus capacidades, formación académica, experiencia adicional o competencias certificadas.

PARÁGRAFO 1. La Entidad revisará y evaluará las solicitudes de traslado, reubicación o asignación funcional en otras dependencias.

PARÁGRAFO 2. La evaluación de la solicitud deberá considerar, además de las necesidades del servicio, el principio de eficiencia administrativa.

PARÁGRAFO 3. Cuando el servidor público acredite estudios de posgrado en curso o culminados, la administración valorará de manera preferente su vinculación o reubicación.

PARÁGRAFO 4. La decisión que resuelva la solicitud deberá emitirse mediante acto administrativo motivado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO 5. La implementación de la movilidad funcional por competencias no sustituye los procesos de encargos ni implica ascenso.

PARÁGRAFO 6. La Dirección de Talento Humano diseñará un mecanismo interno de identificación de perfiles, banco de hojas de vida y mapa de competencias institucional.

Administración.

MOVILIDAD INTERNA Y APROVECHAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud continuará promoviendo el aprovechamiento de las capacidades, conocimientos, experiencia y competencias de sus servidores, mediante la gestión de los movimientos de personal que resulten procedentes conforme a la normativa vigente y a los procedimientos institucionales aplicables.

Para tal efecto, la Dirección de Talento Humano podrá revisar y valorar las solicitudes de traslado, reubicación o movilidad interna, teniendo en cuenta el perfil del servidor, las funciones de las dependencias, las necesidades del servicio, la disponibilidad de empleos y la eficiencia administrativa.

Asimismo, la Entidad podrá fortalecer progresivamente sus mecanismos de identificación de perfiles y competencias, como insumo para la gestión estratégica del talento humano y la toma de decisiones institucionales.

Banda Sindical. Contrapropuesta.

MOVILIDAD INTERNA Y APROVECHAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud promoverá el aprovechamiento del talento humano institucional mediante la evaluación de las solicitudes de traslado, reubicación o movilidad interna que presenten los servidores públicos cuando acrediten formación, experiencia o competencias que puedan contribuir al fortalecimiento de otras dependencias de la Entidad.

La Dirección de Talento Humano evaluará dichas solicitudes teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el mérito, la eficiencia administrativa, las competencias acreditadas por el servidor y el fortalecimiento de las capacidades institucionales. La decisión deberá encontrarse debidamente motivada, indicando las razones técnicas que sustentan su procedencia o improcedencia. La Entidad implementará mecanismos para la identificación de perfiles y competencias como instrumento para la gestión estratégica del talento humano.

Administración. Nueva propuesta:

MOVILIDAD INTERNA Y APROVECHAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud promoverá el aprovechamiento del talento humano

institucional mediante la evaluación de las solicitudes de traslado, reubicación o movilidad interna que presenten los servidores públicos cuando acrediten formación, experiencia o competencias que puedan contribuir al fortalecimiento de otras dependencias de la Entidad.

La Dirección de Talento Humano evaluará dichas solicitudes teniendo en cuenta las necesidades del servicio de las dependencias involucradas, el mérito, la eficiencia administrativa, las competencias acreditadas por el servidor y el fortalecimiento de las capacidades institucionales. En caso de proceder la solicitud, se expedirá el acto administrativo que corresponda.

Conclusión. Acuerdo en los siguientes términos

MOVILIDAD INTERNA Y APROVECHAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud promoverá el aprovechamiento del talento humano institucional mediante la evaluación de las solicitudes de traslado, reubicación o movilidad interna que presenten los servidores públicos cuando acrediten formación, experiencia o competencias que puedan contribuir al fortalecimiento de otras dependencias de la Entidad.

La Dirección de Talento Humano evaluará dichas solicitudes teniendo en cuenta las necesidades del servicio de las dependencias involucradas, el mérito, la eficiencia administrativa, las competencias acreditadas por el servidor y el fortalecimiento de las capacidades institucionales. En caso de proceder la solicitud, se expedirá el acto administrativo que corresponda.

3.3. Pliego. Artículo 172. PROVISIÓN DE CARGOS. La Superintendencia Nacional de Salud revisará las solicitudes que hayan realizado los empleados en especial los de provisionalidad conforme a los perfiles para cubrir las vacantes que se presenten.

PARÁGRAFO 3. Una vez agotado el orden de provisión establecido en la Ley y en la normativa vigente y mientras se surte el concurso de mérito respectivo, la Superintendencia Nacional de Salud revisará las solicitudes para cubrir las vacantes que se presenten, en especial de los y las provisionales, teniendo en cuenta los conocimientos y la experiencia adquirida en la Entidad.

PARÁGRAFO 4. Prioridad para servidores de carrera en los encargos de dirección: Cuando se presenten vacantes temporales o definitivas en cargos del nivel directivo, la Superintendencia Nacional de Salud deberá otorgar prioritariamente los encargos a servidores públicos de carrera administrativa.

Administración.

La Superintendencia Nacional de Salud continuará efectuando la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa, de conformidad con las normas que regulan la materia, mientras se surte su provisión definitiva mediante los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En consecuencia, cuando no sea posible efectuar la provisión definitiva del empleo ni su provisión transitoria mediante encargo, podrán realizarse nombramientos en provisionalidad con personas que cumplan los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en ejercicio de la facultad discrecional del nominador. Para estos efectos, podrán tenerse en cuenta, entre otros, los perfiles de quienes hayan sido retirados del servicio como consecuencia de la provisión definitiva de los empleos mediante concurso de méritos, sin que ello genere un derecho preferencial a su nombramiento.

Conclusión. No Acuerdo

3.3. Pliego. Artículo 175. ENCARGOS EN EMPLEOS LNR Y DESCANSOS INSTITUCIONALES. La SNS expedirá acto administrativo para evitar que servidores de carrera encargados en empleos LNR compensen tiempo por descansos institucionales cuando ello implique desmejora.

PARÁGRAFO 1. El acto definirá criterios de equivalencia y control para continuidad del servicio.

Administración.

ENCARGO EN CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

La Superintendencia Nacional de Salud realizará un análisis jurídico y administrativo sobre la viabilidad de adoptar medidas internas para la adecuada gestión de las cargas laborales de los servidores de carrera que sean encargados temporalmente en empleos de libre nombramiento y remoción.

En todo caso, cuando un servidor de carrera sea encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción, la Entidad procurará que, durante el término del encargo, se separe temporalmente del ejercicio ordinario de las funciones propias del empleo del cual es titular, conforme a la naturaleza del encargo, las necesidades del servicio y la normativa vigente.

Conclusión. No Acuerdo.

3.4. Pliego. Artículo 177. DEL TELETRABAJO MODELO INTEGRAL DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA. La Superintendencia Nacional de Salud institucionalizará el teletrabajo y el trabajo en casa como modalidades preferentes para la prestación del servicio, bajo los principios de universalidad, igualdad y no regresividad.

1. Universalidad y Equidad (Criterio por Funciones):

- Acceso General: El teletrabajo se otorgará a todo servidor cuyas funciones sean teletrabajables, eliminando criterios excluyentes como el estado civil o la tenencia de hijos.
- La Entidad adoptará el modelo de la cabeza de sector (Minsalud), otorgando hasta tres (3) días de teletrabajo a la semana.
- Vigencia Permanente: La autorización de teletrabajo tendrá vigencia anual coincidente con la vigencia fiscal.

2. Modalidades Especiales y de Protección:

- Recuperación Post-Comisión: El día hábil siguiente a la finalización de una comisión de servicios se realizará obligatoriamente en modalidad de trabajo en casa.
- Criterio de Distancia Geográfica: Se dará prioridad y flexibilidad de días adicionales a servidores cuyo desplazamiento diario supere los tiempos razonables.
- Contingencia de Orden Público: Ante alteraciones del orden público o fallas graves de transporte, se activará automáticamente el trabajo en casa.
- Cuidadores y Emergencias Familiares: Se garantiza el acceso a trabajo en casa para funcionarios cuidadores.

3. Incentivos y Garantías Operativas:

- Pausa Institucional: Teletrabajo universal durante la última semana del año y la primera del año.
- Movilidad Sostenible: Se respetará y fomentará el descanso compensado por el uso de bicicleta.

Administración.

La SNS podrá evaluar la autorización de trabajo en casa, teletrabajo u otras medidas de flexibilidad laboral en situaciones excepcionales debidamente justificadas, tales como regreso de comisión de servicios, dificultades graves de movilidad, alteraciones del orden público, condiciones de cuidado o emergencias familiares, siempre que medie solicitud del servidor, concepto favorable del jefe inmediato y se garantice la continuidad del servicio. La autorización no será automática ni permanente, estará sujeta a la naturaleza de las funciones, disponibilidad tecnológica, seguridad de la información, condiciones de SST,

cumplimiento de metas y necesidades institucionales. El servidor autorizado deberá mantener plena disponibilidad durante la jornada laboral, atender requerimientos, cumplir productos y observar los deberes funcionales. La Administración podrá negar, modificar, suspender o terminar estas medidas cuando las necesidades del servicio o el incumplimiento de compromisos así lo exijan.

Bancada Sindical.

Solicita que la administración plantee la posición institucional frente a las solicitudes de teletrabajo efectuadas por las organizaciones sindicales, para así poder hacer un análisis integral y poder avanzar en fórmulas que permitan llegar a acuerdos.

Por la anterior la administración procede a plantear las propuestas frente a los puntos que hay de teletrabajo en el pliego de solicitudes así:

ITEM	NUMERACIÓN	CAPÍTULO	CONTENIDO DEL ARTÍCULO	PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN
178	ARTÍCULO 178	Cap. 13 – Teletrabajo, Trabajo en Casa, Híbrido	MODALIDADES DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y ESQUEMAS HÍBRIDOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la implementación, fortalecimiento y ampliación progresiva de las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y esquemas híbridos. Como regla general, los servidores públicos cuyas funciones lo permitan podrán acceder a esquemas de teletrabajo o trabajo en casa hasta por tres (3) días a la semana. PARÁGRAFO 1. Se garantizará el acceso preferente y flexible a las modalidades no presenciales para los servidores públicos que se encuentren en situaciones de: salud debidamente soportadas, responsabilidades de cuidado de familiares, condiciones de desplazamiento prolongado, o proximidad al cumplimiento de requisitos para pensión. PARÁGRAFO 2. La Entidad garantizará las condiciones operativas necesarias para el desarrollo del teletrabajo y trabajo en casa. PARÁGRAFO 3. La asignación, modificación o limitación de estas modalidades deberá realizarse mediante acto administrativo motivado.	MODALIDADES DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y ESQUEMAS HÍBRIDOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la implementación, fortalecimiento y ampliación progresiva de las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y esquemas híbridos. Como regla general, los servidores públicos cuyas funciones lo permitan podrán acceder a esquemas de teletrabajo de hasta tres (3) días uniendo causales ordinarias y extraordinarias o trabajo en casa de hasta cinco (5) días a la semana. PARÁGRAFO 1. Se garantizará el acceso preferente y flexible a las modalidades no presenciales para los servidores públicos que se encuentren en situaciones de: salud debidamente soportadas, responsabilidades de cuidado de familiares, condiciones de desplazamiento prolongado, o proximidad al cumplimiento de requisitos para pensión. PARÁGRAFO 2. La Entidad garantizará las condiciones operativas necesarias para el desarrollo del teletrabajo y trabajo en casa. PARÁGRAFO 3. La asignación, modificación o limitación de estas modalidades deberá realizarse mediante acto administrativo motivado.
179	ARTÍCULO 179	Cap. 13 – Teletrabajo, Trabajo en Casa, Híbrido	DÍA DE TRABAJO EN CASA POR REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EL FIN DE SEMANA. Otorgar día de trabajo en casa al día siguiente de una acción misional o actividad de bienestar programada en fin de semana. Así mismo si por necesidades del servicio salgan tarde de la oficina, el siguiente día sea trabajo en casa.	DÍA DE TRABAJO EN CASA POR REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EL FIN DE SEMANA. Se otorgará un (1) día de trabajo en casa al día siguiente de una acción misional programada en fin de semana que incluya el día domingo.
180	ARTÍCULO 180	Cap. 13 – Teletrabajo, Trabajo en Casa, Híbrido	DEL TELETRABAJO. La Superintendencia Nacional de Salud modificará Resolución que reglamenta la figura de teletrabajo, con el fin de que un representante de los trabajadores haga parte del Comité de Teletrabajo, el cual será seleccionado por votación entre todos los empleados públicos de la entidad. La elección se realizará dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo colectivo. La Superintendencia Nacional de Salud adicionará a la Resolución que reglamenta el Teletrabajo, un término máximo de un (1) mes a partir de que el solicitante aporte la totalidad de la documentación pertinente, para determinar la viabilidad de la aprobación de la modalidad de teletrabajo.	No se presenta propuesta en atención a que en el Comité de Teletrabajo ya se cuenta con un representante de los empleados que haga parte del COPASST.

3.8. Cierre y Conclusiones de la sesión.

Se da por finalizada la jornada, concluyendo que durante a presente sesión de negociación colectiva se analizaron siete (7) puntos del pliego de solicitudes. Como resultado, se logró acuerdo respecto del artículo 167, mientras que los artículos 172, 175 no fueron acordados, y se aplazó la discusión de los puntos 177, 178, 179 y 180.

El balance general del proceso de negociación es el siguiente:

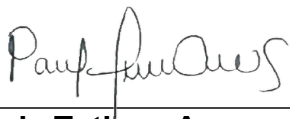
Estado	N.º Artículos	% sobre 181 arts.
✅ APROBADOS — Acuerdo alcanzado entre las partes	150	82,9%
❌ NO NEGOCIABLES — Excluidos del ámbito de negociación	1	0,6%
🟡 SIN ACUERDO — Cerrados sin consenso entre las partes	19	10,5%
🔴 SIN ACUERDO / NO NEGOCIABLE —	7	3,9%
🔵 APLAZADOS — Discusión iniciada, pendiente de cierre definitivo	4	2,2%
🟢 PENDIENTES — No discutidos en ninguna sesión	0	0,0%
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:

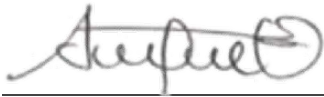


Paula Tatiana Arenas González

Directora Técnica

*Dirección de Talento Humano –
SNS*

Secretaria técnica por parte de la Bancada Sindical:



Sulma Liliana Cabanilla Ojeda
Negociadora Principal