

ACTA No. 009
MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL 2022
SINTRASUPERSALUD / SINSISPECAR - SP
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

LUGAR Y FECHA: Bogotá D.C.; 21 de abril de 2022

ASUNTO: CONTINUACIÓN MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL 2022 (VIRTUAL VÍA TEAMS DE LA SNS)

FUNDAMENTO LEGAL: Decreto 160 de 5 de febrero de 2014¹, compilado por el Decreto 1072 de 2015, reglamentario de la Ley 411 de 1997 que aprobó el Convenio 151 de la OIT, especialmente las reglas términos y etapas de la negociación, dispuestas en los artículos 8º, 10º y 11 ibid.

HORA INICIO: 8:04 a.m.

HORA TERMINACIÓN: 12:08
p.m.

ASISTENTES

POR PARTE DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD (En adelante Supersalud)

- Ginna Fernanda Rojas Puertas, Secretaria General
- César Augusto Moreno Castro, Director de Talento Humano
- Claudia Janeth Velásquez Romero, Directora Financiera.
- Ivhon Adriana Flórez Pedraza, Superintendente Delegado para la Función Jurisdiccional y Conciliación.
- Elkin Hernán Otálvaro Cifuentes, Superintendente Delegado para Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos.
- Sandra Patricia Hoyos Buvoli, Asesora del Despacho del Superintendente Nacional de Salud.
- Yusef Abdel Morad Pérez, Profesional Especializado Dirección de Talento Humano.
- Oscar Mauricio Ramírez Suarez, Profesional Especializado Dirección de Talento Humano.

POR PARTE DE SINTRASUPERSALUD

- Gladys María Arango Castro
- Ligia Jazmine Arango Díaz.
- Carlos Andrés Rocha Rocha.
- Sulma Liliana Cabanilla Ojeda.
- Carol Johana García Salamanca.
- Harol Andrés Martínez Orozco.

POR PARTE DE SINSISPECAR-SP

- Marysol Forero Reyes
- Sindy Meliza Lozada Suárez.
- Luisa Fernanda Ariza Ardila.

MODERADOR

- Julio César Reyes Zuluaga.

¹ Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.



DESARROLLO:

El moderador procede a dar aplicación al orden del día aprobado.

1. Verificación del quórum

(Min 0:00:51) El moderador pregunta por la asistencia y realiza la verificación del quorum, cada una de las partes señala que se encuentran los miembros de su equipo negociador.

2. Lectura y aprobación acta de la sesión anterior.

2.1. Acta No.7 del 7 de abril de 2022

(Min 0:03:37) Se concede el uso de la palabra a Oscar Mauricio Ramírez Suarez - Relator de la SUPERSALUD, quien manifiesta que presenta problemas de conexión por lo que solicita dos (2) minutos para enviar el acta al Dr. Cesar Moreno y así proyectarla desde su equipo.

(Min 0:08:51) Oscar Mauricio Ramírez Suarez - Relator de la SUPERSALUD, procede a proyectar y dar lectura al Acta No.7. Al finalizar su revisión el acta es aprobada por unanimidad de las partes.

2.2. Acta No. 8 del 19 de abril de 2022

Min (0:40:10 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a Luisa Fernanda Ariza Ardila- Relatora de la SINSISPECAR SP, quien manifiesta que el acta se encuentra en elaboración y la misma será enviada en el transcurso del día. Por otra parte, SINSISPECAR-SP apoyará la proyección del pliego, hasta aproximadamente las 11 de la mañana y después de esa hora continuará Gladys María de SINTRASUPERSALUD.

3. Continuación análisis y decisión pliego de solicitudes.

Min (0:41:32 segunda parte) Luisa Fernanda Ariza Ardila- Relatora de la SINSISPECAR SP, procede a proyectar la propuesta de la SUPERSALUD frente a la modificación del párrafo primero respecto al Artículo 12, la cual había quedado en discusión en la última sesión, para el pronunciamiento por parte de las organizaciones sindicales, por lo que solicita darle la palabra a las voceras.

Min (0:42:20 segunda parte) Se concede la palabra a la vocera de la SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, quien aprueba la propuesta.

Min (0:42:34 segunda parte) Se concede la palabra a la vocera de la SINTRASUPERSALUD – Gladys Maria Arango Castro, quien aprueba la propuesta.

Min (0:43:01 segunda parte) El moderador pregunta por parte de la SUPERSALUD.

Min (0:43:05 segunda parte) La vocera de la SUPERSALUD, indica que no iba a manifestarse por ser nuestra propuesta, pero que, si es necesario, aprueba la propuesta.



3.1. Parágrafo segundo, Artículo décimo segundo del pliego de solicitudes

Min (0:43:48 segunda parte) Luisa Fernanda Ariza Ardila- Relatora de la SINSISPECAR SP, procede a proyectar la continuación del pliego y procede a dar lectura al parágrafo segundo

“PARÁGRAFO SEGUNDO: *La Superintendencia Nacional de Salud, presentará un informe técnico y social en el término de un mes, sobre la aplicación o implementación del teletrabajo como alternativa laboral.”*

Min (0:45:33 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien indica que como se aprobó la propuesta de la administración frente a ese punto solicita que quede consignado en el documento.

Min (0:46:25 segunda parte) Luisa Fernanda Ariza Ardila- Relatora de la SINSISPECAR SP, confirma el registro en el documento la modificación del artículo 12 parágrafo primero.

Min (0:47:47 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas Puertas, quien solicita una aclaración por parte de las organizaciones sindicales, ya que el artículo que se acabó de aprobar habla del compromiso que está haciendo la administración frente al procedimiento que se establecerá para la herramienta del trabajo en casa y pues obviamente también se compromete a publicitar esta modalidad con el fin de buscar una mayor inclusión en esta herramienta, si se revisa el parágrafo segundo el informe que están solicitando es sobre la aplicación e implementación del teletrabajo como alternativa laboral, es decir se está hablando de una herramienta diferente al trabajo en casa, donde incluso la normativa y las condiciones técnicas de cada herramienta son diferentes, es necesario aclarar si se mantienen en esa herramienta, porque en ese orden de ideas, desde el punto de vista de criterio jurídico no podría ir un parágrafo de una herramienta donde el artículo principal no está hablando de ella y segundo donde se ha insistido claramente que desde el 2018, hay una implementación, una reglamentación y regulación del teletrabajo dentro de la entidad, en ese orden de ideas si el parágrafo se mantiene en esas condiciones, no habría lugar a un acuerdo sobre el mismo, por las razones que explico, jurídicamente no es viable, porque es un parágrafo que no tiene coherencia con el artículo que se acaba de aprobar y segundo porque la implementación del teletrabajo ya está debidamente regulado desde el 2018 donde hay actos administrativos y todo lo que se ha discutido, por lo que quiere saber a qué se están refiriendo.

Min (0:50:04 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien indica a la vocera de la SUPERSALUD que tiene toda la razón, fue un “lapsus” de las organizaciones sindicales por lo que propone que se modifique y en lugar de teletrabajo se deje trabajo en casa, que es lo que se está abordando en el artículo 12.

Min (0:50:34 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas Puertas, quien solicita 5 minutos para realizar la propuesta de redacción para el parágrafo segundo, el cual es concedido por las partes.

Min (0:57:17 segunda parte) El moderador pregunta a la vocera de la SUPERSALUD si ya se tiene la redacción.

Min (0:57:52 segunda parte) La vocera de la SUPERSALUD, informa que la propuesta de redacción ya se encuentra en el chat para lectura y conocimiento de todos.

Min (0:59:28 segunda parte) Luisa Fernanda Ariza Ardila- Relatora de la SINSISPECAR SP, procede a dar lectura de la propuesta de la SUPERSALUD a la modificación del parágrafo segundo.

Propuesta SUPERSALUD modificación **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

"La Superintendencia Nacional de Salud presentará un informe técnico en el término de un mes a partir de la protocolización del presente acuerdo sindical, sobre la implementación y aplicación del trabajo en casa en la entidad"

Min (0:59:53 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien aprueba la propuesta.

Min (1:00:09 segunda parte) Se concede la palabra a la vocera de la SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, quien aprueba la propuesta.

Min (1:00:55 segunda parte) La vocera de la SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas Puertas, aprueba la propuesta.

Min (1:01:15 segunda parte) Luisa Fernanda Ariza Ardila- Relatora de la SINSISPECAR SP, procede a dar lectura del párrafo tercero;

"PARÁGRAFO TERCERO: Como complemento de la política de 0 a 5 (Siempre), y en apoyo al desarrollo de la familia, las funcionarias en estado de gestación podrán laborar desde casa durante esta etapa y hasta el segundo año del bebé, una vez cumplida la licencia de maternidad"

Min (1:03:08 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puertas, quien indica frente a esta solicitud que la administración la considera totalmente inviable, atendiendo a que en la entidad existen dos figuras como lo son teletrabajo y trabajo en casa, que incluso el en acuerdo que se acaba de hacer se estipula que va ser regulado su procedimiento y adicionalmente publicitado, en ese orden de ideas cualquier funcionaria en estado de gestación que cumpla con las condiciones que regulan el teletrabajo y trabajo en casa puede hacer uso de estas herramientas, sin que sea necesario que haya esta alternativa como tal de un trabajo total por dos años en la parte de crianza de su bebé, la entidad ha incentivado mucho la promoción de la familia en los diferentes espacios para que todos los funcionarios tengan los ambientes requeridos para que compartan con sus familias, por lo que esta solicitud no se considera viable por contar con las figuras de teletrabajo y trabajo en casa para hacer uso de ellas y también es necesario que la madre ejecute ese rol de madre que es importante, pero también que haya un 50/50, y no deje de incorporarse a la entidad, en su trabajo presencial, además que no puede ser de manera global dado que no todas las actividades son teletrabajables o se pueden ejecutar en trabajo remoto, por eso es necesario ajustarse a lo que reglamentan esas dos figuras para poder hacer uso de ellas. En ese orden de ideas la administración no accede a esta solicitud establecida en el párrafo tercero. Adicionalmente ni el embarazo, ni el estado de gestación, ni mucho menos el de la crianza se puede catalogar como una enfermedad o como una incapacidad, es un bello estado, un bello escenario, pero efectivamente se debe articular con la vida laboral y más cuando la Entidad o nuestro trabajo nos da una estabilidad y una garantía de calidad de vida, para criar a nuestros hijos y a nuestras familias, la invitación es a que esta personas en estado de gestación o en embarazo, o posterior a la crianza, se mantengan activas es lo mejor que le puede pasar a ella y a la Entidad. Al revisar esta solicitud iría en total contravía con la tendencia mundial que existe de reactivación laboral y reactivación económica.

Min (1:07:34 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien indica que cuando se realiza la solicitud a petición de los asociados en este caso asociadas, pero también a petición de los padres, este punto obedece primero a que los dos primeros años de vida del bebé son cruciales en el desarrollo emocional del niño, además que una madre que tiene que

estar desplazándose en estado de embarazo, pidiendo permisos para sus citas médicas y todo lo que ello acarrea, puede tener la tranquilidad de estar en casa, sin mayores riesgos de exposición ante un transporte público y a todo lo que el ambiente le puede ocasionar a la madre es gestación. Con estos dos años se pretende es consolidar los vínculos afectivos entre la madre y el hijo y facilitar a la madre poderlo alimentar sin dificultad, porque si bien es cierto se cuenta con la sala materna donde van las madres a extraerse la leche, no es lo mismo que estar con su bebé, facilitándole a la madre poderlo tener, amamantándolo y poder estar desarrollando sus tareas, de igual forma como se hizo en pandemia, porque quedo demostrado que las actividades se pueden hacer desde la casa. La tendencia mundial es del trabajo en casa, no la presencialidad, esa es la política de gobierno que se promueva más el trabajo en casa y más cuando la madre acaba de tener él bebé, es angustiante como las madres tienen que desarraigarse, o dejar a su bebé tan pequeño en manos de una persona diferente a ella que los cuida, no es lo mismo, ella llega tarde a atender a su bebé, y las 8 horas además del transporte, dada las proporciones se demora 1 hora en llegar al trabajo y del trabajo a la casa, son 2 horas que se han perdido, se facilitaría esa comunicación con el bebé, por eso se solicita a la administración que considere la situación de las madres, que es bastante es difícil y en la entidad no todas las madres van a estar en estado de gestación o de estar atendiendo a su bebé los primeros 2 años, es un acto de humanidad, es un acto de consolidar los lazos familiares y que de todas formas estamos viendo una sociedad más reactiva y este tiempo que la madre dure con su hijo, facilita más el bienestar emocional de las partes, igual la madre no va estar con la angustia de a quién va dejar a su bebé, porque no todas las veces consigue la misma persona, y está sometiendo a esta criatura a que hallan personas apropiadas o no apropiadas que le estén brindado la atención que mejor que la madre le puede dar, por lo que nuevamente se reitera la solicitud muy humanitaria por cierto, para que a estas madres se le conceda el trabajo en casa, ya que si bien existen estas herramientas como la del teletrabajo y trabajo en casa, las mismas son restrictivas y esa restricción hace que no sea tan viable que se mantenga a la madre con su hijo durante esta etapa de crecimiento de su bebé.

Min (1:12:34 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a SINTRASUPERSALUD – Carol Johana García Salamanca, quien expone que si bien es cierto que existen las figuras de teletrabajo y trabajo en casa, en la práctica es difícil el acceso, expone que en su caso, cuando su hija nació solicito el teletrabajo y ni si quiera me contestaron, la administración consideró que no lo necesitaba, con el hijo no lo intento, ni siquiera lo solicito, en la practica la maternidad no es una condición de enfermedad, es un bello momento de la vida que exige mucho para la madre, para la familia y él bebé, en la práctica cuando se quiere tener un estilo de crianza , es muy difícil, es levantarse a las 4 am, deje desayuno listo, lave teteros , empaque almuerzo, vaya a la oficina, siga trabajando, todo absolutamente cronometrado, si la señora llega tarde grave, todo era un problema, por la tarde llegue el mismo ritmo, entonces llegue alimento, tener contacto con el bebé, sacar leche, guardarla, lave teteros, esterilice, todo es muy complejo. Tuvo la fortuna entre comillas, que con ocasión de la pandemia pudo estar con el hijo menor, realizando trabajo en casa, y la vida si cambia, realmente cambia mucho son horas de sueño que se recuperan, de ya no estar lavando teteros, de la logística que implica eso, de poder tener al niño con ella, gracias a eso pudo hacer un posgrado, era sentarse con su hijo lactándolo y poder seguir su trabajo normal, el mundo está virando es a eso, a que se puede hacer un trabajo en casa, y las mujeres pueden tener contacto con los hijos, por lo que puede comparar los dos escenarios y la productividad no bajo, el acceso que digan que hay teletrabajo y trabajo en casa, en un caso normal como el de ella en la práctica no va funcionar.

Min (1:16:50 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puertas, por parte de la administración mantiene su no aprobación a esta solicitud, por lo manifestado con antelación, pero también complementando lo siguiente, es entendible las situaciones o los escenarios de las diferentes mujeres cuando deciden ser madres, un rol que es obviamente muy importante para la sociedad y lo que entiende una excelente experiencia, sin embargo el régimen laboral a previsto todas esta situaciones, y para eso por ejemplo, se encuentra la licencia de maternidad, que es de aproximadamente 18 semanas, así mismo la ley prevé la lactancia exclusiva para él bebé hasta los 6 meses, donde efectivamente también la entidad concede un tiempo para que la madre se desplace y pueda lactar a

su hijo sin ningún inconveniente, revisando el histórico por parte de las funcionarias de esta Entidad, normalmente que hacen las mujeres que están en estado de embarazo y tienen su bebé, toman la licencia que son las 18 semanas, es decir 4 meses, lo que hacen es pegar esa licencia de maternidad con el periodo de vacaciones, y eso está muy bien, porque eso es planear una situación tan especial como esta, a eso también es necesario y por la trazabilidad y el histórico que se presenta en la entidad, en un porcentaje de más del 90%, la mayoría de las mujeres realizan esta práctica con la cual están de acuerdo y obviamente esto alarga la estadía con su hijo, adicionalmente este periodo de licencia de maternidad es para una recuperación en su salud física, obviamente en todo ese cambio hormonal que existe y para crear ese vínculo afectivo y también para construir esa red de apoyo, para que efectivamente una vez tenga que volver asumir o sus responsabilidades laborales lo pueda hacer sin ningún inconveniente, aclara también que los vínculos afectivos no se dan solamente durante los dos (2) primeros años de vida del hijo, esto se da durante toda la vida, además es importante la mujer como madre se desarrolle de una manera profesional y activa y se sienta útil a una sociedad y a una familia y que mejor que sea con su vinculación laboral y con su actividad laboral como tal.

Realmente considera que alguna de las manifestaciones que están haciendo son totalmente respetables, pero son más un tema de percepción que efectivamente un estudio científico que avale lo que se está manifestando, por lo que reitera su no acuerdo con la solicitud.

Min (1:21:05 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien indica, que tan cierto es la necesidad que tienen las madres de permanecer más con su hijo que la licencia de maternidad dada por ley, se prorroga, antes era menos tiempo, ahora se prorroga por un tiempo, por lo que se vio la necesidad, igualmente que hacen las madres lo ligan a sus vacaciones porque es insuficiente ese tiempo, un bebé de menos de un año, es un bebé muy pequeño para dejarlo al cuidado de otra persona, se sabe que la ley está definida y por eso se está negociando en beneficios que sobrepasen los alcances de la ley, no es que sea ilegal, sino que es bienestar para las familias, cuando se habla de esos dos primeros años, es porque es el periodo crítico de estos niños tan pequeños dejándolos 10 horas diarias fuera del lado de la mamá. Quienes no tienen hijos no lo comprenden bien, en su caso particular tuvo que acompañar a su mamá en dos embarazos que tuvo y se de la dificultad que experimentan las mamás al dejar a los niños en ese tiempo, por eso vemos que las leyes van ampliando sus coberturas, por las necesidades que se van dando, igualmente ya está demostrado que en pandemia los funcionarios pudieron trabajar de manera remota sin ninguna dificultad y proporcionarle a las madres la posibilidad de trabajar en casa, no les quita la responsabilidad que asumen de su trabajo diario, solo les está facilitando estar en su casa, sin tener que enfrentarse al servicio transporte público, a la pérdida de 2 horas diarias de desplazamiento de la casa al trabajo y del trabajo a la casa y para estar con su bebé, obviamente como dice la vocera de la SUPERSALUD los lazos familiares se van dando en el transcurso de la vida, pero esos primeros 5 años de vida son cruciales y si por lo menos tienen esos dos años estas madres de estar con sus hijos con mayor facilidad los van a dejar en una guardería o con otra persona, pero ya más grandecitos, por eso se le solicita a la administración que tengamos el lado humano de la situación que padecen las madres, porque no es fácil desplazarse todos los días al trabajo, pensando en su hijo como estará y todas las angustias que a las madres les toca sufrir diariamente, entonces lo vemos desde el lado humanitario, no todas las mamás de la Superintendencia se van a embarazar a la vez, entonces es un grupo muy reducido de personas que se están beneficiando mucho las relaciones familiares, sin descuidar la labor misional de la Superintendencia Nacional de Salud.

Min (1:25:20 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, manifiesta en este escenario como ya lo han explicado las voceras de las organizaciones sindicales que ha sido difícil el otorgamiento de esta herramienta de teletrabajo, más para las madres que se encuentran en gestación y después del parto, la tendencia mundial es a la no presencialidad frente a la parte laboral, entonces se suscita es que todos y más las empresas tiendan a la virtualidad y no a la presencialidad, como se ha demostrado reduce costos, el arrendamientos, hay unos beneficios que tendrían

las entidades frente a la implementación del trabajo en casa, más aun para el apoyo a las madres gestantes, sería bueno que la Supersalud las tuviera en cuenta y que conlleve a que ellos puedan acceder a este tiempo, no siendo más si la Superintendencia se sostiene y reitera que este punto no es negociado, no sé qué más argumentos colocar al respecto si ya reitero su negativa.

Min (1:27:13 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a SINTRASUPERSALUD – Ligia Jazmine Arango Díaz, quien expresa que hay unas situaciones importantes en la exposición de la Dra. Ginna, el primer caso no todos los embarazos son planeados, es decir planear que me voy a embarazar en tal fecha y entonces lo empato con vacaciones, realmente no casi siempre funciona así, por eso es tan importante ver como la parte humana de la mujer, porque aunque pareciera que no y aunque es una situación obviamente natural el embarazo, no es tampoco una situación sencilla, es decir estar embarazados es una función normal de las mujeres, pero no por eso la hace sencilla y fácil, subirse a un transporte público, más o menos a partir del cuarto, quinto mes de embarazo que el estómago empieza a pesar, que uno siente que empieza a ser lento, pesado, que duelen los pies, esa es una situación que independiente de lo futurista que sea nuestro país, o de pronto no, no la pueden quitar la mujer siente todas esas cosas, cuando el empleador de pronto de alguna manera siente esa empatía por la situación de la mujer, y pues si puede prestar el trabajo en casa, de verdad es una colaboración muy grande, y no solamente beneficia a la mujer en ese momento los malestares del embarazo, porque el embarazo no es una enfermedad, pero tiene malestares hay mujeres que en el embarazo sufrimos de ganas de vomitar absolutamente los nueve meses. Segundo punto los lazos afectivos vienen siendo para siempre, uno adora a su mamá de por vida y a sus hijos de por vida, pero un punto muy importante que si hay documentos en ello, fui defensora de familia y hay informes de ello, la primera infancia que fue muy publicitada por el ICBF, establece que de cero a cinco o de cero a seis, el vínculo afectivo entre madre e hijo incide en su desarrollo motriz, desarrollo sensorial y en su situación afectiva, es importante por esa razón, es sencillamente una situación de humanidad, no estamos diciendo que las mamás que se vayan para la casa, no vayan a trabajar, pero se haría más fácil el trabajo, vuelvo y repito no somos todas las mujeres las que tenemos las mismas situaciones cuando pasamos por un embarazo, hay mujeres que en un embarazo no sienten absolutamente nada, pero para otras mujeres la situación no es tan sencilla, porque el embarazo ocasiona algunos trastornos, en la parte del desarrollo con los hijos, estar con los lazos afectivos con los hijos hasta los dos años, uno como mamá sabe lo que enriquece la relación y el gran bienestar que le hace a un niño haber podido compartir con su mamá en esa etapa, sin obviamente descuidar sus labores, la mamita que quiere volver al trabajo también lo puede hacer, no se está diciendo que tengan que ser todas, si no las que lo soliciten, y que necesariamente no tengan que tener un embarazo de alto riesgo, puede ser porque se le hace más fácil, porque está más lejos, eso es lo que vamos enfocándonos en este parágrafo.

Min (1:31:59 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a Elkin Hernán Otálvaro Cifuentes – vocero de la SUPERSALUD quien manifiesta , que ha escuchado atentamente lo que han venido planteando los distintos voceros del sindicato con respecto a esta solicitud respetuosa que están haciendo, le parece importante tener en cuenta desde el punto de vista integral como se maneja el embarazo, él lo va hablar con el punto de vista médico, hay un tema muy importante el país en materia de legislación, las mujeres en el tema del embarazo han ganado un gran espacio, obviamente hay 4 meses de licencia de maternidad y también horas de lactancia hasta el sexto mes, esto es bien importante porque hay tener en cuenta, que todas estas políticas se han expedido para contribuir hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo, poniendo a disposición de los diferentes agentes unas recomendaciones que son claves para identificar y evaluar los riesgos y para la puesta en marcha de unas medidas preventivas y específicas, cuando habla de esto el embarazo como lo han manifestado, no se trata de una enfermedad, no se trata de una situación que ponga en condiciones inferiores a la mujer y obviamente eso ha sido tendencia mundial, un tema diferente por el tema de la pandemia, que el país giro y el mundo ha girado al esquema del teletrabajo, del trabajo en casa, pero eso no se puede extrapolar directamente a la condición de la materna en embarazo, porque hay que evaluar con medidas preventivas, directrices que establecen directamente los estamentos sanitarios para determinar temas de riesgos laborales, que indudablemente los evalúan con

fundamento a las situación que puede vivir una materna en específico y ahí donde interviene autónomamente cada entidad, porque la norma lo plantea, por eso no se puede extrapolar a que por el hecho de estar en estado de embarazo obviamente tenemos que estar directamente trabajando en casa, porque hay análisis de acceso laboral, la mujer sabe que indudablemente ha ganado espacios en el punto de vista en oportunidades laborales y ellas determinan como lo han planteado, muchas mujeres que han trabajado hasta el día de dar a luz y después que salen de su licencia de maternidad se vinculan inmediatamente, porque es que el día tiene 24 horas y en esas 24 horas, uno programa su día para su trabajo para atender su hijo y para hacer otro tipo de actividades, en ese sentido es muy importante no extrapolar una situación con la otra, el mundo si bien es cierto ha tenido una tendencia laboral hacia la virtualidad, no es por el solo hecho de una condición específica, sino por situaciones que han demostrado que desde el punto de vista de esa metodología laboral cada país y cada empresa puede analizar, dependiendo del objeto, de sus funciones y misionalidad hacia que áreas orienta un trabajo, hacía que áreas no se puede orientar y la mujer misma hace parte de un entorno integral de toda esa masa de comunidad laboral de una empresa, entonces no se puede desconocer los avances que en materia laboral que ha tenido la mujer, también hay algo que llama la atención de esta solicitud uno de los temas importantes de todos los grupos de igualdad de géneros, en la parte específica los grupos feministas para hablarlo más concretamente, plantean que la mujer deben acceder a más puestos de trabajo y no tienen limitantes y pueden ser igualmente competitiva con el hombre en muchos aspectos y esa condición de llevar a que tiene que el estado de embarazo por ese solo hecho estar laborando en trabajo en casa, se puede tomar como un factor no muy positivo y obviamente todas esas discusiones que se han venido dando en ese tema, han apuntado a un dinamismo mucho más vivo, más activo de la mujer en el campo laboral y como lo dijo la Dra. Ginna la Superintendencia tiene una serie de condiciones que le sirven para analizar y proteger ese estado y por lo tanto es un aspecto a tener muy presente cuando se presenta en un contexto muy diferente al que acaba de plantear, porque la conveniencia de separar de una mujer de su puesto de trabajo, habría que mirarlo desde el punto de vista de toma de decisiones para unas mujeres en particular en base a una evaluación de riesgo y al criterio médico o de los médicos responsables de su salud o la de su bebé, teniendo en cuenta la interacción real de las condiciones de trabajo en las cuales se desarrolla y características particulares de la mujer, conforme evoluciona el embarazo y conforme evoluciona la lactancia y el crecimiento de su bebé.

Min (1:38:49 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a Ivhon Adriana Flórez Pedraza – vocera de la SUPERSALUD, quien manifiesta, todos los argumentos y lo que iba a exponer los resumió Elkin de manera muy clara, la sociedad es cambiante, la sociedad está cambiando y esa dinámica conlleva cambios en los roles de la mujer en la sociedad y cambios de los roles de la mujer en la familia, el desarrollo familiar no depende exclusivamente de la permanencia de la mujer en la casa, no garantiza el éxito ni familiar, efectivamente soy consciente de que hay estudios de afectividad de desarrollo en los primeros años de vida, pero no necesariamente a partir de la permanencia de la mujer en un hogar, eso no está documentado científicamente todo lo contrario, el desarrollo de estudios sociales, del desarrollo del rol de la mujer en la sociedad en el campo laboral indica otra cosa, el éxito de una familia no depende de que una mujer este con su hijo las 24 horas del día a su lado, al contrario la salud mental de la mujer influye muchísimo en el éxito de su rol como mamá y en la formación con su hijo, las mujeres cada vez queremos ver más, hijos orgullosos no solamente de nuestro rol, como mamás cambiando pañales, preparando teteros, sino que este orgullosos del concepto de mama de manera integral, de manera profesional porque tienen una salud mental clara, porque tienen una salud mental fuerte, les tengo que decir que no estoy de acuerdo con este planteamiento lo digo también en el rol de mamá, y sin duda alguna creo que las mujeres no podemos generar ciertas situaciones que lo que hacen es desincentivar ciertos roles, ciertos pasos adelante que se han dado en el campo laboral, esto no significa que el mundo no esté tendiendo a usar las tecnologías y reducir ciertos costos y aumentar la productividad a través de estrategias laborales en casa, creo que esto no tiene nada que ver, porque para llegar a la conclusión en el mundo de que el trabajo en casa es la mejor opción para la sociedad, deben evaluarse situaciones, económicas, políticas, sociales de cada país, el rol de la empresa de la entidad, entonces tampoco estoy de acuerdo en unir el concepto de que el uso de las herramientas tecnológicas y de la virtualidad y del trabajo en casa, al que tiende la humanidad, pero efectivamente tiende

la humanidad a partir de evidenciar en que cadenas de productividad y en que cadenas de función eso es efectivo, hoy en las universidades escuchamos ya conclusiones en los escenarios académicos y en la literatura, de que la virtualidad jamás va a reemplazar el contacto directo, la virtualidad jamás va a reemplazar ciertas cadenas de contacto y de comunicación asertiva y directa entre las partes, luego sin duda alguna se redacta este párrafo como partiendo de la base que todas la mujeres ya psicológicamente deben estar preparadas para su rol de estar en casa hasta los dos años, no interpreten que esto es un castigo es una decisión personal, me uno a cuando la mayoría está diciendo es cuando la mujer tenga una situación particular que su embarazo, que el embarazo sea difícil pues se trata, en ese momento en el escenario laboral esas situaciones se solucionan, pero lo que no se puede es de entrada generar en la mujer un mensaje que efectivamente va a tener que ausentarse de su lugar de trabajo, cumplir sus funciones laborales en casa, además de tener que cambiar pañales, además de preparar teteros, realizar las labores del hogar, además en la casa estar trabajando, realmente se debe analizar si eso es lo que quieren las mujeres, si efectivamente desligarse de eso hace que se desnaturalice el concepto de mamá, es que las mamás no necesitamos ser mamás porque estemos más cerca porque la cercanía y el contacto depende de la calidad de otro tipo de experiencias y es un concepto más integral y que implica la salud mental de las mujeres y no estoy convencida de que la generalidad de las mujeres quieren este tipo de tratamiento social independientemente del discurso de si el mundo va o no por el trabajo en casa y de lo que eso implica en temas de costo beneficio para la sociedad.

Min (1:44:25 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, solamente para mencionarles a manera de un ejemplo, fui hija de madre que trabajo y durante toda la vida sentí la ausencia de mi mamá porque mi mamá fue madre por teléfono, una madre por teléfono no es lo mismo que una madre presencial, y se ve hoy en la sociedad la inversión de valores que se tienen, porque nuestra generación fue una generación de madres que se dedicaron a trabajar y a estudiar y no se puede ser bueno en todas las áreas, cuando se habla acá de dos años para que las madres puedan compartir con sus niños, como se va a pretender que un bebé mire a su madre profesional e integralmente, cuando él bebé lo único que necesita es el contacto directo con la mamá, él bebé en ese momento no tienen raciocinio de nada más, sino del calor que le pueda proporcionar la mamá, además que dejar un niño en manos de una persona diferente de la mamá tiene muchos riesgos y todos los días vemos la cantidad de noticias nefastas con relación a los niños, es también de protección y decir que la mujer ha ganado porque se le han aumentado las semanas de licencia de maternidad, pues no es la mujer es la sociedad, la sociedad que lo necesita y desafortunadamente da mucha tristeza que las mismas mujeres, sean las que desapruében una iniciativa para mejorar la calidad de vida de la mujeres que han acabado de tener su bebé, porque la dificultad que enfrenta una mujer, de ser madre, ser esposa, de atender los que hacer de la casa, son demasiadas exigencias que tiene sobre sus hombros una mujer para poder igualar sus capacidades con las de los hombres, los hombres no tienen las exigencias que le demandan a una mujer para cumplir con todos los roles en la sociedad, yo si propongo que no sea dos años, que sea un año que la mamá pueda estar con su bebé, es que son situaciones que un hombre no entienden, porque no ha estado en esa situación, pero que la mujer necesita tener la comodidad de atender su criatura por lo menos en esos primeros años de vida, sin tener esos desplazamientos y tener esas dificultades que se pueden obviar a través de la virtualidad, aquí no se está diciendo que la madre no pueda trabajar, lógicamente debe cumplir con sus funciones, pero sin que haya ese desplazamiento innecesario que ya la pandemia lo demostró, aquí se trata solo de un acto de caridad, de humanidad con esta mujer que además de haber tenido su periodo de gestación y luego este proceso de crianza que es tan difícil, pues por lo menos que no tenga una carga adicional de esos desplazamientos innecesarios, le solicito a la administración que lo reconsidere nuevamente y que por lo menos sea un año que este con su hijo y en la atención de sus deberes laborales, todo esto para decirles las madres por teléfono, no están dando la calidad de atención que requieren sus hijos, cuando la madre llega a su casa cansada de todo el día exhaustivo de trabajo, y con todas exigencias adicionales que tienen, no va llegar con la misma disposición para atender a sus hijos como si estuviera en casa, por lo que pide a la administración que reconsidere este punto y le dé un tratamiento especial a las madres que acaban de tener a sus bebés.

Min (1:49:36 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a SINTRASUPERSALUD – Ligia Jazmine Arango Diaz, indica que cuando Ivhon dice que no son las mujeres las que están pidiendo esto, porque ella cree que no sería la mayoría de las mujeres las que quieren estas situación, porque para ella en general las mujeres son unas súper mujeres que pueden llevar la carga del trabajo y la casa, si las mujeres somos una súper mujeres, pero esto generan algunas faltas en la crianza de nuestros hijos, es una realidad que no se puede tapar, esta solicitud que estamos haciendo, la realizaron las mujeres e incluso los hombres del sindicato y por eso tiene la validez que aunque de pronto no sea aceptada, si tiene la validez de la petición no es que sea una petición presentada por las que somos madres y que estamos negociando, esta petición la hicieron las personas del sindicato, se le debe dar toda la validación a esa solicitud o por lo menos comprenderla, necesariamente no debo estar de acuerdo, pero si comprenderla, como dijo Gladys que una mamá funciona superbién a control remoto, me parece excelente , pero la realidad de los estudios científicos que estoy citando del ICBF y que se pueden consultar, dicen que en la primera infancia es lo contrario, entonces han hablado de estudios no nos han dicho en que revista científica o en que estudio para nosotros poder de pronto decir estamos en un error y ustedes tienen la razón. Afortunadamente pude estar con mi hija en la primera infancia me pude desligarme del trabajo, eso no me hizo menos mujer, cuando mi hija tuvo dos años pude nuevamente volver a trabajar, por lo que considero por conocimiento de causa que la crianza de los niños pequeños al lado de ellos estando uno hay, es maravillosa, es una experiencia muy bonita, creo que la generalidad muestra que los hijos criados con los papás hay cerca todo el tiempo o más tiempo, si da una mejor calidad en la crianza de ellos, no a control remoto, no es la cantidad versus la calidad, la calidad es fundamental y el tiempo también por lo que sería un maravilloso regalo para las mujeres, como para los esposos de las mujeres que trabajan en la supersalud.

Min (1:53:28 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a SINTRASUPERSALUD – Carol Johana Garcia Salamanca, quien precisa lo siguiente no sé en qué momento se empezó a argumentar distinto a lo que está redactado, en ningún momento se está generalizando es que todas las mujeres tendrán que trabajar o no trabajar desde la casa, el artículo está redactado como podrán, es una decisión personal, las mujeres que decidan que no por las razones que sean, o por lo que están haciendo en su trabajo les gusta hacerlo presencial, entonces no hacen uso de ese derecho, lo otro no sé en qué momento se está diciendo que cuando se dice en trabajo en casa es que no va a trabajar y se va a desvincular de todo el ambiente laboral y entonces va perder la conexión laboral y que va a perder las oportunidades, son funcionarias que están en la Superintendencia y pueden acceder a este derecho, van a continuar con su trabajo, no se les está diciendo pilas porque las van a echar por tener este derecho, entonces no hay problema, no se está diciendo que el trabajo en casa es para no trabajar y quedarse haciendo oficio, quien ha dicho eso, en mi caso nunca mencione eso, no es para lavar la loza y hacer el almuerzo, que también es una decisión personal si se pueden organizar, pero uno tiene que cumplir unos resultados, aquí hay otra cosa y es que se está hablando de discursos de igualdad, pero esto no se trata de igualdad se trata de equidad, el embarazo es un momento de la vida en que si bien el padre nos puede acompañar, la que está embarazada es la mujer, la que sufre los malestares es la mujer, la que no puede subirse a un transporte público porque la espichan, el señor le interesará, esto es de equidad, y en estos momento la equidad es que si es la mujer la que necesita de eso pues ojala, la entidad se lo pudiera ofrecer y la otra parte en la que dicen que las mujeres han ganado, como dice Gladys hemos ganado como sociedad y la verdad da mucha tristeza porque no todas las mujeres no tienen la oportunidad de programarse, la mujer no tiene que renunciar a la maternidad para poder tener un trabajo, porque ese es el mensaje que a veces transmiten, bueno que la entidad lo apoye con eso.

Min (1:58:43 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a SINTRASUPERSALUD – Carlos Andrés Rocha Rocha, quien indica que para poder hablar de este tema se debe tener un conocimiento, se interrumpe por problemas ya que presenta una interferencia.

Min (1:59:54 segunda parte) La vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, toma la palabra mientras se soluciona el problema de audio, nombrando un caso muy especial y que lo trae a

colación para mostrar la necesidad de ese acompañamiento de la madre en este caso para con sus hijos, cuando estuvimos en pandemia, Harol estuvo apoyando a su esposa con la niña en todo momento y para él era fundamental estar con su niña en sus primeros años de vida, porque nació prematura, él estuvo durante todo este tiempo en ese acompañamiento con su esposa y el anhelaba poder estar trabajando desde casa para poder compartir más tiempo con su hija, además que él estaba apoyando a su esposa, la presencia de los padres con los niños es fundamental, el apoyo que puede brindar la Superintendencia en este aspecto sería un regalo muy grande para las mamás por lo que propone a la administración que no sean dos años, que sea un año, pero por lo menos que se le dé esta oportunidad a estas madres para que este con sus niños y pueda desarrollar sus actividades de manera remota sin ninguna dificultad, es un acto de bondad por parte de la administración para con estas madres que tienen a sus hijitos y que no los dejen a tan temprana edad en manos de terceras personas.

Min (2:02:54 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a SINTRASUPERSALUD – Carlos Andrés Rocha Rocha, la intervención va enfocada a que hay que tener un poco más de conocimiento en la parte de las mujeres en estado de gestación y también ubicarnos en los zapatos de las personas que están en este estado, la administración en los comentarios que escuche, indican en un estado en que las personas o la madre gestante, está en un estado con todos los beneficios, es decir no está en un embarazo de alto riesgo, tiene un buen salario, muchas veces tienen chofer que las lleva y las traen, las personas que se están hablando en el sindicato, son personas que están en una vulnerabilidad manifiesta, tienen un embarazo de alto riesgo, no cuentan con mucho de los beneficios que tienen las personas de altos cargos que están en la entidad que cuentan con chofer, son personas que están a pie, que cogen Transmilenio, un bus y es a estas personas la que necesitan, de voluntad de la administración, para que le sean otorgado este tiempo es fundamental para que la relación afectiva sea una buena forma de tener estos lazos, en la negociación con la administración puede darse por un año, que puede ser beneficioso para las partes,

Min (2:05:48 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a Ivhon Adriana Flórez Pedraza – vocera de la SUPERSALUD, quien manifiesta a Carlos Andres, no particularices con mi intervención digamos el tema de que tenga o no tenga chofer, cuando mi hija nació yo era contratista de la Superintendencia, tenía mucho menos estabilidad laboral que las mujeres que están solicitando esto porque sería un beneficio para las personas de planta, no voy a llevar el discurso y los argumentos a las experiencias individuales, de hecho lo que he propuesto es que no se parta de la generalidad para negociar estos artículos y este pliego porque hay casos aislados, estoy de acuerdo con los derechos de las mujeres y son feminista, lo que pasa que llegar al reconocimiento de los derechos de las mamás y mujeres y de las, no es necesariamente el resultado de evaluar este tipo de mecanismos y de medios, no es esta una forma de argumentar que el desarrollo familiar nuestra sociedad tiene un gran desempleo de las mujeres, y la gran mayoría el gran porcentaje de mujeres ha estado dedicada a sus hijos porque cultural, social e históricamente el rol de la mujer a estado relacionado con permanecer al lado de sus hijos, y esto no ha garantizado una sociedad tan exitosa como la quisiéramos, esto obedece a una serie de estudios, estoy de acuerdo con Ligia Jazmine uno debería sentarse y efectivamente documentar esto pero con actualizaciones y con nuevas tendencia y nuevas situaciones, no desconozco que hayan situaciones particulares que efectivamente deben ser tenidas en cuenta en el marco de lo laboral. El artículo está redactado o el parágrafo para “podrán laborar”, mi propuesta como en otros asuntos o como en otros artículos discutidos uno puede partir de prerrogativas de entrada como si la generalidad fuera esa, una entidad como la Superintendencia debería estar en capacidad de identificar cuáles son las situaciones individuales de cada mujer embarazada para definir si tienen derecho o no, o puede tener la prerrogativa de trabajar en casa, esa no es la discusión, la discusión es si efectivamente si esta se puede volver una política de entrada.

Min (2:09:22 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a Claudia Janeth Velásquez Romero – vocera de la SUPERSALUD, con el ánimo de no repetir y teniendo en cuenta que muchas de las mamás están en esta mesa de trabajo, han expresado lo que piensan al respecto, quiero hacerlo más de esa forma de mi vivencia frente al embarazo y la maternidad, y por lo que estoy de acuerdo con la postura de la Dra. Ivhon,



no estoy de acuerdo con este párrafo, cuando estuve en estado de embarazo y tuve a mi hija, no tenía carro, estaba trabajando me desplazaba en servicio público, no estaba en el país, estaba en un país más desarrollado incluso me atrevería yo a decir que Colombia tiene una licencia de maternidad, incluso más alta que otros países desarrollados, personalmente la dinámica de estar trabajando durante el periodo de embarazo por salud, física, tener ese movimiento esos desplazamiento tanto físicas como mentalmente, que también es el desarrollo de su conocimiento cuando esta embarazado, para mi y mi hija luego cuando nació también eran muy beneficiosas, luego cuando la tuve la experiencia que he tenido, también es que mi hija es una hija orgullosa, de su mamá trabajadora y más allá de las 8 horas laborales que uno deba estar por fuera de su hogar, pienso que es el tiempo de calidad que uno le brinde a sus hijos una vez puede estar con ellos en ese sentido hay estudios que dicen que el desarrollo de los niños va a hasta tantos meses, otros que dicen que hasta los tantos años, y hay diferentes posturas y estudios pero eso no quiere decir que uno tenga que estar todo el tiempo con su hijo, creo que es un tema de tiempo de calidad con ellos y del desarrollo de uno como mujer.

Min (2:11:55 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a Elkin Hernán Otálvaro Cifuentes – vocero de la SUPERSALUD, quien indica que se tocaron dos temas que no se pueden pasar por alto como lo plantea Ivhon y como lo acaba de plantear Janeth, en el sentido de lo que es una cuestión de política y lo que son cuestiones de percepción, porque indudablemente y vale la pena tocar un punto clave, la Superintendencia para mí ha sido una institución muy garantista con todos sus trabajadores, una de las políticas del señor Superintendente puesta en cumplimiento por la Secretaria General, ha sido la actuación de nosotros como empresa frente a muchas situaciones que apuntan a proteger al funcionario, tanto al funcionario como a los contratistas, en ese contexto es importante resaltar dos temas, como lo planteaba Gladys, el tema que vivió Harol en la pandemia que me parece supremamente importante, tampoco es contrario lo que otros hemos podido vivir, porque hablamos de percepción, tengo una hija de 27 años, donde todos los desarrollos que habían hace 27 años, no son los mismos que los que ahora tenemos, e indudablemente hubiera querido estar con mi hija, pero me adapte y la veía en el tiempo que la podía ver de mi trabajo, pero no por eso mi hija no se desarrolló integralmente y es una chica muy exitosa, muy integral en todos los temas laborales, profesionales, de desarrollo como tal, eso es un tema muy de percepción, se pueden traer ejemplos en pro y en contra, pero son temas de percepción, cuando se habla de la protección, se deben tener en cuenta con lo dijo Ivhon, que son casos que la administración evalúa y lo está haciendo, hace poco mi conductor tuvo que hacer una comisión a un municipio de acá del departamento de Cundinamarca con fundamento a una evaluación que hizo la administración muy puntual, para que una persona tuviera su trabajo en casa en un municipio con todos los apoyos desde el punto de vista de seguridad laboral, riesgos psicosociales, riesgos laborales que se hizo una evaluación muy integral de esta funcionaria, lo que se quiere decir es que la administración evalúa, y obviamente cuando se evalúa los factores de riesgo para considerar que la empresa debe proteger la maternidad, la Superintendencia lo hace, ustedes habían hablado de una materna cuando tiene un embarazo de alto riesgo, indudablemente eso se evalúa, y no solamente se considera la evaluación que se hace desde el punto de vista médico, sino que se deberá tener en cuenta cualquier condición de trabajo, que pueda suponer un daño para esa mujer embarazada, o que va dar a luz o que está en el periodo de lactancia, y en esa protección se tiene en cuenta una serie de principios y de medidas que la administración adopta, por ejemplo el cumplimiento de la norma, tanto desde el punto de vista de la norma general, como las políticas de riesgo laboral y el control adecuado de esos riesgos y el mantenimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo, que aplican no solamente para la materna, sino para todos los funcionarios de la superintendencia, igualmente la Superintendencia trabaja sobre la mejora continua de esas condiciones de trabajo minimizando los riesgos al máximo y fomentando determinaste de la unión positiva, es un trabajo que se puede mirar ahorita que se está haciendo el curso de inducción, el trabajo que ha venido haciendo todo el equipo de talento humano alrededor el mejoramiento y la minimización de los riesgos al máximo que también cobijan a la materna, la actualización permanente de los conocimientos en lo relativo a los riesgos, que se pueden vivir durante el embarazo y obviamente llevadas al lugar del trabajo.

Otro aspecto clave es la jerarquización de una acción preventiva que se inicia apuntándole al riesgo que se presenta, el manejo y control del mismo y si no se puede eliminar se toman medidas al punto que se pueda aceptar unas condiciones de tiempo de trabajo en caso y obviamente la participación integral, en este caso que coloco como ejemplo la Superintendencia tuvo en cuenta el núcleo familiar cuando autoriza el trabajo en casa a esta funcionaria, información a todos los que estamos inmersos en este ejercicio en donde se evalúan los riesgos y lo tiene en cuenta para establecer unas políticas al respecto al interior en la empresa, por lo tanto, el hecho de dejar esto en un parágrafo, me parece no ha lugar ya que la Superintendencia está tomando medidas efectivas, claras y concretas, cuando se presentan situaciones que ameriten que una persona tenga que realizar su trabajo en casa, partiendo por nosotros mismos, porque los que definimos eso somos nosotros, si tengo un funcionario en mi delegada que tiene una condición específica, especial que determine su trabajo en casa, pues lo evaluaré y me sentaré con el funcionario, y lo analizaré profundamente y lo escalaré con las instancias que toman las decisiones finales, de una manera evidenciada, clara, concreta y sobre todo apuntando al bienestar del funcionario. Por lo tanto, son temas que para mí trascienden a quedar en un pliego por que la Superintendencia de por sí, está acogiendo el manejo integral no solamente de la mujer embarazada, sino de cualquier situación que amerite que a un funcionario de nuestra institución se le apruebe su trabajo en casa.

Min (2:19:22 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, quien manifiesta que con los argumentos expuestos va a precisar varios puntos relacionados con las experiencias particulares, cómo han sido esas etapas de gestación de los compañeros que participan en la mesa y de los ejemplos que se han dado relacionados con este parágrafo tercero, ya que hay puntos como lo menciona Claudia, frente a la calidad del niño, donde ella menciona que era contratista, en este caso los contratistas no cumplen horario y la administración puede ser muchísimo más asequible, en que el contratista no cumpla horario, y pueda desempeñar su trabajo desde casa a diferencia del servidor público de planta ya sea de carrera o provisional que si tiene la obligación y debe cumplir con ese desplazamiento a la entidad a desarrollar sus funciones, habló también del tiempo de calidad que después de sus 8 horas laborales le brindaba a su hijo, en ese sentido, si bien es cierto un desplazamiento para los que viven dentro de Bogotá, deben levantarse a más tardar a las 5 de la mañana, para los que viven por fuera deben estar levantados desde las 3:30 – 4 de la mañana, para poder llegar a la entidad, por las situaciones de movilidad que bien sabemos en Bogotá siempre hay trancón, y más aún a las afueras muchísimos más trancones, aparte desde esa hora levantada, corra, prepare desayuno, prepare almuerzo, adicionalmente, salga coja el transporte público y llegue a las 8 en punto a más tardar a la entidad, de ahí cumplir con sus 8 horas laborales si es que no se extienden, y salir de la entidad 5:30 – 6 de la tarde, hora pico, siempre hay trancón, entonces los que viven en Bogotá, aproximadamente en un hora, hora y media llegan a su residencia y mucho más los que viven fuera de Bogotá, son dos, 2 horas y media – tres o más si hay accidente en vía nacional, entonces llegar a las 7, 8 o 9, eso no es calidad de vida para ningún niño, y mucho menos de compartir la madre con su bebé a las 7, ya lo encuentra dormido y más que ellos tienen una secuencia al dormir que no es definida, el niño se despierta cada dos horas por leche, y la mamá no puede dormir o su núcleo familiar no puede dormir por la llegada de este angelito a la casa y aparte la mamá vuelva y haga la rutina, durmiendo mal, llegue mal, levántese, adicionalmente, hay mamás que no cuentan con el apoyo del padre, hay madres cabezas de familia que les toca todo sola, no ganan bien para contratar una niñera de tiempo completo, sino entonces tienen que dejarlo en apoyo, si cuentan con la mamá o con la abuelita para que lo puedan cuidar, porque no cuentan con los medios para dejar a disposición a un buen cuidado a su bebé, adicionalmente acá Elkin como médico me refutará, es importante en estos meses el estado de lactancia, los estudios mencionan que los niños que no reciban la lactancia adecuada, los nutrientes dentro de esos primeros meses, pues va tener problemas odontológicos, de salud, de calcio y es importante, entonces en este sentido la madre en una entidad pública no cuenta con los espacios para extraer la leche, de darla de una forma oportuna a su bebé, tiene que extraerse la leche en un baño, perder su acumulación de leche, aparte de sufrir de problemas de lactancia porque si acumulan la leche, adicionalmente sufren de problemas de mama, y él bebé sino recibe en forma oportuna este suministro tiene repercusiones posteriores a la entrega de la leche al bebé.

Estas son circunstancias que efectivamente afectan tanto a la servidora pública, a su núcleo familiar y al bebé, por eso se está solicitando se tenga en cuenta al menos un año para estas personas, como se dijo no son para todas, hay muchas que ni sienten el embarazo, ni sienten los dolores o las repercusiones que se dan al estar en estado de gestación, ni siquiera el Posparto, hay unas que dicen lo tuve natural, lo tuve por cesárea, no me dolió hay otras que dicen padecí dolores, etc., hay varias circunstancias y condiciones que no son relativas a todos y que no incrementaría o no se haría como lo menciona Ivhon una política de costumbre, hay situaciones, acá el artículo podrá establecer en sus etapas, da la opción de aceptar de acuerdo a esas condiciones de las pocas funcionarias que se encuentran en gestación o en embarazo, de solicitar esta gran ayuda que la Supersalud la cual podría implementar, siendo así quedamos a la espera de la posición de la Superintendencia Nacional de Salud.

Min (2:26:22 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a Elkin Hernán Otálvaro Cifuentes – vocero de la SUPERSALUD, quien manifiesta como lo que plantea Marysol es muy importante tener en cuenta dos temas, normalmente se recomienda la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses y obviamente hay una licencia de lactancia hasta el sexto mes, se complementa después con una alimentación complementaria adecuada, muchas veces hay madres que lo llevan al año, año y medio o hasta los dos años, porque el tema crítico de la lactancia materna si es indudablemente exclusiva en esos primeros 6 meses de edad del bebé y se complementa con otro tipo de alimentación complementaria, por eso la legislación ha adoptado la licencia de maternidad de 4 meses y horas de lactancia hasta el 6 mes, por lo tanto el niño desde el punto de vista nutricional no queda desprotegido, y más aún como les estoy diciendo, el día tiene 24 horas y hay madres que terminan su jornada laboral y tienen programada y después de su lactancia, si el niño continua le ofrecen esa alimentación inclusive en sus horas de trabajo, porque conozco muchas que lo hacen de esa forma, entonces por lo tanto el argumento que plantea Marysol es respetable, pero no está ajustado con la evidencia científica y no está ajustado con la exposición de motivos que permitió que la lactancia materna se extendiera hasta el 6 meses.

Min (2:28:49 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puertas, quien señala ante el extenso análisis y consideraciones que se han dado de los diferentes integrantes, por parte de la administración nos mantenemos en la no aprobación del párrafo tercero.

Min (2:30:03 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, ante la negativa por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, frente a los argumentos planteados por las organizaciones sindicales, de no negociar este punto obviamente no me queda nada más que manifestar no negociado.

Min (2:30:28 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien manifiesta ante la intransigencia de la administración para acceder a un beneficio que ampliamente se ha debatido, queda como no acordado y solicita un receso de 15 minutos.

Min (2:30:47 Segunda parte) El moderador de la mesa pregunta a la vocera de la SUPERSALUD si está de acuerdo con los 15 minutos de receso.

Min (2:30:55 segunda parte) La vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puerta, manifiesta estar de acuerdo en proceder al espacio de los 15 minutos.

Min (2:31:05 Segunda parte) El moderador de la mesa informa que a las 11.10 am, nos volvemos a reunir

Min (2:52:11 Segunda parte) El moderador de la mesa informa que se cumplió el tiempo, continúa el análisis del pliego.

Min (2:52:27 segunda parte) La vocera de de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, manifiesta que como se había indicado al inicio de la reunión, retoma la relatoría y procede a proyectar el pliego para continuar con la lectura.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. TRATO INCLUSIVO PARA LOS FUNCIONARIOS CON DISCAPACIDAD. *La Superintendencia Nacional de Salud adoptará un trato DIFERENCIAL e INCLUSIVO con los funcionarios que se encuentren en cualquier circunstancia de discapacidad, favoreciendo sus condiciones laborales con soporte técnico, horarios flexibles, teletrabajo o trabajo en casa y demás beneficios que eliminen todo trato discriminatorio y de estigmatización, de conformidad con los artículos 13 y 47 de la Constitución Política, "la política pública nacional de discapacidad" Ley 1618 de 2013, la Ley 1752 de 2015, la Convención Internacional de DDHH de personas con discapacidad, eliminando barreras actitudinales, comunicacionales, arquitectónicas entre otras, que faciliten el desarrollo de las labores de acuerdo con la discapacidad de cada persona.*

Min (2:54:53 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puertas, quien manifiesta, ese artículo tiene un sentido social muy alto, pero a pesar de eso es inviable, y es inviable porque eso lo viene haciendo la Superintendencia al menos desde que esta administración se encuentra, septiembre, octubre de 2018, se empezó con este trato inclusivo y no solo trato, sino todos los beneficios que tienen los funcionarios que nos han presentado alguna discapacidad, en este orden de ideas no se accedería a este artículo, sin embargo, le quiero dar la palabra a uno de nuestros asesores para que de manera muy detallada y muy puntual ,efectivamente comentemos que es lo que ha adelantado y que es lo que tiene la entidad frente a la política de personas con discapacidad dentro de la entidad y como ha incrementado vigencia tras vigencia.

Min (2:56:19 segunda parte) Toma la palabra por parte de la SUPERSALUD – Yusef Abdel Morad Pérez, quien procede a mostrar una presentación en materia de inclusión laboral, que ha venido trabajando la administración en los últimos años, indica que el porcentaje de vinculación mínimo de 1%, las acciones implementadas por la Supersalud, agencia pública de empleo del SENA, con el Instituto Nacional para Ciegos – RECA, que es un red de apoyo relacionada con Compensar, para lograr la vinculación de las personas en situación de discapacidad de acuerdo con lo requerido por la norma, se hizo una identificación de los funcionarios con discapacidad a través de encuestas internas, dado que ya habían personas con situación de discapacidad vinculadas, se hizo un proceso de validación con un modelo de inclusión laboral, también se hizo un proceso de selección a través de la remisión de perfiles de las entidades mencionadas, se hizo el perfilamientos de las hojas de vida y posteriormente su nombramiento en calidad de provisionales en la planta de la entidad. El resultado de la caracterización actualmente contamos con 14 funcionarios con discapacidad, en su mayoría profesionales, aunque también se cuentan con secretarios y auxiliares administrativos. Se han realizado inspección a los puestos de trabajo por parte de la ARL, talleres lúdicos, interprete de lenguaje de señas, algunas personas cuentan con teletrabajo o trabajo en casa.

Min (3:03:05 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, adicionalmente de lo que acabo de exponer la Superintendencia Nacional de la Salud, quisiera saber cuáles son esos temas inclusivos o técnicos que ha tomado la Supersalud, frente a los 14 funcionarios relacionados en la presentación, quisiera mirar cuáles son esas condiciones laborales que han favorecido a estas 14 personas de acuerdo con su discapacidad.

Min (3:04:58 segunda parte) Toma la palabra por parte de la SUPERSALUD – Yusef Abdel Morad Pérez, quien manifiesta, en atención a la consulta, se mencionan algunos ejemplos como el caso del teletrabajo, es una persona que tiene una discapacidad física, que no se le hace sencillo estar en la sede de entidad, pero inmediatamente reportó y aportó los soportes médicos se le generó su autorización para teletrabajo

autónomo, igualmente un funcionario que anteriormente estaba en la delegada de institucional, desde antes del rediseño contaba con programas en sus equipo de cómputo, porque tiene una discapacidad visual, tanto para el tema de poder digitar, como para poder tener lectura de pantalla, que son unos programas que se manejan desde la OTI, y que se instalan previa solicitud de la dirección de talento humano, en los casos que han sido identificado, en las visitas con la ARL, igualmente en el plan de bienestar dependiendo de la discapacidad de la persona, se le da un manejo particularizado para que puedan participar en las actividades que se desarrollan, igualmente un funcionario que tiene discapacidad visual en la Regional Andina, cuenta con todos los programas para desarrollar sus actividades de forma integral, incluso es un funcionario es reconocido por ser muy bueno y tener unas altas calificaciones y esta situación se repite con los funcionarios que trabajan en las distintas sedes de la Superintendencia.

Min (3:07:53 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puertas, quien indica que como se pueden dar cuenta y respecto a la amplia la exposición, se resalta lo que esta administración ha hecho, porque cuando llegamos, no había absolutamente nada, esto si es un logro netamente de esta administración, reitero la posición por parte de la Superintendencia de no haber acuerdo, por lo mismo, porque efectivamente esta política, la implementación, las condiciones de la política están desde septiembre, octubre de 2018, en las condiciones que les acabamos de mencionar, razón por la cual sugiero continuar con el siguiente punto, porque por parte de la Superintendencia no hay aprobación de este punto.

Min (3:09:36 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, manifiesta el punto como no acordado.

Min (3:09:36 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien da por no acordado el artículo décimo tercero.

Min (3:09:50 segunda parte) continúa la lectura del párrafo primero, del artículo décimo tercero

PARÁGRAFO PRIMERO: *La Superintendencia Nacional de Salud hará la caracterización de la población con discapacidad, concientizando y alfabetizando a todo el personal de la Entidad sobre la importancia del trato digno a todas las personas con condiciones especiales que desarrollan sus labores al servicio institucional.*

Min (3:11:40 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puertas, quien manifiesta que es importante revisar a que se refieren los párrafos y en este caso si el artículo no ha sido acordado, los párrafos aquí están ligados, directamente con ese artículo negado, pues no hay lugar a que se aprueben los párrafos primero y segundo y más aún cuando en la exposición que se les acabo de hacer, por ejemplo en el párrafo primero se les mostro, la caracterización, se les mostro las condiciones de discapacidad que están las personas, se les mostro en que empleo se encuentran, tenemos totalmente claro, cual es la discapacidad que tiene esta persona, no hay lugar a hacer algo que ya está hecho insisto y que obviamente teniendo en cuenta que no aprobamos el artículo que es lo principal, lo subsidiario que son los párrafos pues no tienen razón de subsistir.

Min (3:13:56 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien solicita de manera respetuosa un tiempo de 15 minutos.

Min (3:14:11 Segunda parte) El moderador de la mesa pregunta a la vocera de la SUPERSALUD si está de acuerdo con los 15 minutos de receso.

Min (3:14:16 segunda parte) La vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puerta, manifiesta estar de acuerdo.

Min (3:14:19 segunda parte) El moderador de la mesa informa que a las 11.47 am, nos volvemos a reunir

Min (3:23:57 segunda parte) El moderador de la mesa informa que, vencido el tiempo, tiene la palabra la Dra. Marysol.

Min (3:24:50 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, manifiesta con relación a los párrafos, dentro de la dinámica de la negociación pues ha surtido que no se aprobado el artículo en general, pero si los párrafos y se han convertido los párrafos en un articulado, considera que no hay que tener la posición de no aprobar un párrafo, cuando ya en la dinámica de esta mesa se ha visto que se han aprobado párrafos y no el articulado. Bueno ahora con el cumplimiento al personal con discapacidad, si bien es cierto la Superintendencia ha hecho la tarea juiciosa, de tener esa inclusión y esa relación de cuáles son los 14 servidores que cuentan con discapacidad, no ha socializado quienes son, no sé si todos tengan conocimiento de las personas que tienen discapacidad auditiva, se pueden presentar situaciones en las que uno se acerque al compañero, pero uno no sepa de la discapacidad y se tome por grosero al no efectuar un saludo o no contestar una pregunta, teniendo en cuenta que no son conocidos por los funcionarios, porque hago relación a esto, porque hay discapacidades que no son notorias, adicionalmente solicitar o hacer capacitaciones, campañas sobre el trato digno, y tener señalización de que ellos padecen la discapacidad y tenemos que estar acorde con su discapacidad, también para las brigadas cuando se realiza el simulacro de evacuación, estas son las primeras personas que deben ser evacuadas y sería bueno que la brigada tenga conocimiento de estas personas, para evitar también las burlas.

Min (3:34:04 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, teniendo en cuenta lo que acaba de mencionar Marysol, no todos los funcionarios conocemos ni a las nuevas incorporaciones y mucho menos a las personas que tienen algún tipo de discapacidad para tener la consideración con ellos, adicionalmente se hace necesario que haya una capacitación a todo el personal de la entidad, sobre ese trato digno y diferencial que se les debe dar, en atención a su situación de discapacidad, porque es necesario que todas las personas conservemos un trato digno y respetuoso con ellos para efectos de la inclusión y de la aceptación en la entidad, como miembros activos de la Superintendencia. Esa capacitación y esa alfabetización no se ha realizado por lo tanto sugiero que ese párrafo se convierta en artículo décimo tercero y que contenga que la Superintendencia Nacional de Salud adelantará las gestiones para la capacitación, concientización y alfabetización a todo el personal de la entidad, sobre la importancia del trato digno a todas las personas con condiciones especiales que desarrollan sus labores al servicio de la entidad.

Min (3:36:40 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puerta, quien señala la importancia de conocer la entidad, no es por ánimo de contienda, sino en ánimo de situaciones como estas, primero ya se dieron cuenta que la entidad cuenta que efectivamente con una política con personal de discapacidad que la está aplicando y que es exitosa y frente a lo que dicen Marysol, como Gladys, también es importante primero conocer al interior de la entidad las situaciones para hablarlas, estas campañas se ha efectuado, les voy a dar unos pocos ejemplos porque son bastantes, para que vean que efectivamente si se están haciendo las cosas y es importante que ustedes se enteren de ellas, antes de hacer cualquier consideración. En el Superboletín No. 152 del 22 de octubre del 2021, se hace la presentación de las personas con discapacidad, tanto así que se hace todo el registro fotográfico de cada uno de ellos, incluso con antelación a ese superboletín, se hizo un artículo frente a la política de discapacidad o de personas con discapacidad dentro de la Entidad, este año en el superclick del 22 de marzo del 2022, la misma situación, esos son ejemplos muy sencillos y que los tienen a la mano para poderlos validar. Segundo cuando hay una vinculación con una persona en condición de discapacidad, también se tienen unas consideraciones en qué sentido, en el suministro de los puestos de trabajo, en la presentación frente a su líder inmediato donde efectivamente se tiene una conversación entre los

profesionales de la dirección de talento humano, el líder que recibe a esta persona con discapacidad obviamente la persona que se está vinculando y se comentan las particularidades de cada persona, la entidad está cumpliendo en ese orden de ideas reitero la posición de la Superintendencia en no aprobar los párrafos que en este caso se relacionan directamente con el articulado que no fue acordado.

Min (3:40:39 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra al vocero de la SUPERSALUD – César Augusto Moreno Castro, quien procede a proyectar las diferentes publicaciones que se han realizado todas relacionadas con el programa de inclusión para personas con discapacidad. En ese orden de ideas se ha visto que hemos cumplido, con la labor de comunicación y capacitación con todas las personas de la entidad por medio de los procesos de comunicación y de publicidad que hemos llevado a cabo.

Min (3:43:20 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, quien señala que acerca del planteamiento de Ginna Fernanda, otra vez y reiteradamente manifiesta que no conocemos la entidad, por unas publicaciones, pues vuelvo a argumentar que evite esa clase de palabras, pues se le ha demostrado que si conocemos la entidad, y que una cosa no tiene que ver con la otra, frente a unas publicaciones que se generaron tanto el año pasado en agosto, como en este año, esto sobre recalcar lo mencionado por Ginna Fernanda, por parte de SINSISPECAR-SP no queda aprobado el punto.

Min (3:44:17 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINTRASUPERSALUD – Gladys María Arango Castro, quien manifiesta que por parte de SINTRASUPERSALUD no queda aprobado el punto, sin embargo, se recalca la importancia de capacitación y concientización a las personas sobre el trato digno, es importante que estén esos tips, en el banner, que se reitere con más frecuencia el trato digno a las personas y más aún cuando están en condición de discapacidad. Teniendo en cuenta lo mencionado por la administración se da por no acordado.

Min (3:45:14 segunda parte) El moderador concede el uso de la palabra a la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puerta, simplemente manifestar que la entidad está concientizando y le está dando trato digno, a las personas en condición de discapacidad, estos son solo algunos ejemplos de lo que se está haciendo y lo dije desde la primera intervención, no son todos, muchísimas estrategias frente a la población con discapacidad y hasta la fecha no ha existido la primera situación, queja, reclamo o consideración donde algún personal en condición de discapacidad, no ha tenido un trato digno o ha tenido maltrato por alguien de la administración, entonces efectivamente no es necesario hacer claridades donde no las deben hacer y donde se está demostrando absolutamente todo lo contrario. En ese orden de ideas termino mi intervención y solicito que siendo las 12:10 del mediodía demos por terminada esta sesión.

Min (3:46:42 segunda parte) Se concede el uso de la palabra a la vocera de SINSISPECAR-SP – Marysol Forero Reyes, antes de terminar la sesión, quisiera colocar sobre la mesa que el permiso para seguir negociando en esta mesa se termina el lunes 25 de abril, entonces proponerle a la administración, prorrogar los 20 días hábiles para continuar negociando los artículos del pliego que aún falta por negociar.

Min (3:46:42 segunda parte) la vocera de la SUPERSALUD - Ginna Fernanda Rojas Puerta, de acuerdo con la solicitud que está haciendo la organización sindical, procederemos a la prórroga como tal y se expedirán los permisos correspondientes.

4. Propositiones y varios. Sin propositiones y varios.

Segunda parte (Min 3:47:42 segunda parte) Siendo las 12:11 pm el moderador da por finalizada la mesa informando que se continuará con la discusión en la próxima mesa del 26 de abril de 2022.

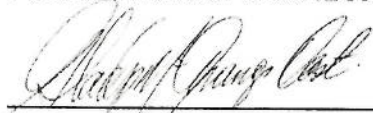
Nota. Para la verificación de argumentos y decisiones hace parte integral de la presente acta la grabación en audio de la reunión virtuales bajo la plataforma TEAMS de la Superintendencia Nacional de Salud:

[https://supersalud-](https://supersalud-my.sharepoint.com/personal/oscar_ramirez_supersalud_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&id=%2Fpersonal%2Foscar%5Framirez%5Fsupersalud%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FNEGOCIACION%20SINDICAL%202022%20SNS)

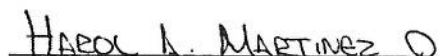
[my.sharepoint.com/personal/oscar_ramirez_supersalud_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&id=%2Fpersonal%2Foscar%5Framirez%5Fsupersalud%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FNEGOCIACION%20SINDICAL%202022%20SNS](https://supersalud-my.sharepoint.com/personal/oscar_ramirez_supersalud_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&id=%2Fpersonal%2Foscar%5Framirez%5Fsupersalud%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FNEGOCIACION%20SINDICAL%202022%20SNS)

En constancia suscriben las partes.

POR SINTRASUPERSALUD.

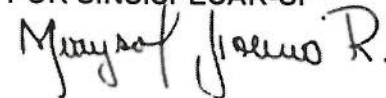


Gladys María Arango Castro (Vocera)

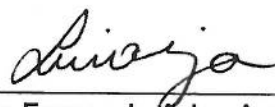


Harol Andrés Martínez Orozco

POR SINSISPECAR-SP

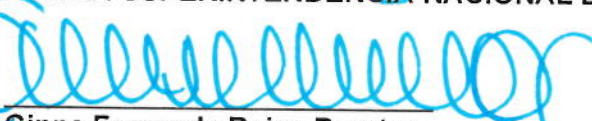


Marysol Forero Reyes (Vocera).



Luisa Fernanda Ariza Ardila

POR LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD



Ginna Fernanda Rojas Puertas
Secretaria General (Vocera).



Oscar Mauricio Ramírez Suárez
Profesional Especializado DTH

