

ACTA No. 011
MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL 2022
SINTRASUPERSALUD / SINSISPECAR - SP
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

LUGAR Y FECHA: Bogotá D.C.; 3 de mayo 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: 8:10 a.m.

HORA TERMINACIÓN: 12:10 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.
- 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.

DESARROLLO:

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.

El moderador procede a dar aplicación al orden del día.

1. Verificación del quórum

(Min 0:02:22) 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. 8 del 19 de abril de 2022

(Min 10:44) Se concede el uso de la palabra a Luisa Fernanda Ariza Ardila – secretaria técnica de SINSISPECAR-SP, quien procede a proyectar y dar lectura al Acta No.8. Al finalizar su lectura y revisión el acta es aprobada por unanimidad por las partes.

(Min 53:39) Vocera de SINSISPECAR SP, Marysol Forero Reyes, manifiesta que falta la lectura de dos actas y por ello no se puede continuar con la lectura del pliego.

(Min 54:16) Hace uso de la palabra secretario técnico de la SUPERSALUD. Oscar Mauricio Ramírez Suárez, quien aclara a la mesa y a las partes que el acta No. 9 de fecha 21 de abril de 2022, que correspondió en su elaboración a la organización sindical SINTRASUPERSALUD fue enviada a los secretarios técnicos para verificación solo hasta el 2 de mayo de 2022 a las 9:38 p.m. y que el Acta No. 10 de fecha 26 de abril de 2022, fecha en la cual se dio la suspensión de la mesa por el término de una semana, la cual se encontraba a cargo de la administración fue enviada para verificación de los secretarios técnicos el mismo día 26 de abril de 2022 a las 10:13 a.m. y se encuentra lista para lectura en próxima sesión.

(Min 56:45) Vocera de SINTRASUPERSALUD, Gladys María Arango Castro, solicita suspensión de 5 minutos para verificación. Se aprueba por las partes.

(Min 1:04:59) Vocera de SINTRASUPERSALUD, Gladys María Arango Castro, informa a la mesa de negociación que el acta No. 9 esta aún no ha sido revisada por los relatores y por lo tanto la misma será leída en la próxima sesión, de manera que debe continuar el proceso de negociación. Pide que se continúe con el ejercicio de relatoría por cada uno de los relatores dando lectura al pliego de solicitudes. Situación que corresponde al secretario técnico de la Supersalud en la presente sesión

(Min 1:06:25) Hace uso de la palabra secretario técnico de la SUPERSALUD. Oscar Mauricio Ramírez Suárez. Manifiesta que la función de cada secretaría técnica corresponde únicamente a la elaboración de acta y no a relatoría que involucra la presentación y lectura del pliego de solicitudes ya que la titularidad del pliego de peticiones es de los sindicatos, tal y como lo ha manifestado la misma vocera de la organización sindical Sintrasupersalud en pasada sesión y como consta en acta de instalación. Sin embargo, deja a disposición de las partes la aprobación para realizar la relatoría de la presente sesión en los términos propuestos por Sintrasupersalud.

(Min 1:09:15) Vocera de SINTRASUPERSALUD, Gladys María Arango Castro, manifiesta que, no obstante, el pliego de solicitudes fue elaborado por las organizaciones sindicales, en la mesa de negociación todas las partes se encuentran activamente representadas y en todas las mesas anteriores todos los relatores se han rotado la elaboración del acta. Si bien en sesión anterior ella misma asumió la lectura del pliego lo hizo por evitar confrontaciones innecesarias. Por lo tanto, solicita a la administración que como parte activa de la negociación asuma también el rol de la relatoría como se venía haciendo.

(Min 1:10:54) Se concede el uso de la palabra al vocero de la SUPERSALUD. Cesar Augusto Moreno Castro, quien manifiesta que ratifica lo señalado por el asesor de la administración al señalar que la relatoría y presentación del pliego corresponde a las organizaciones sindicales. Lo que se estableció de forma compartida fue la secretaria técnica. Por lo tanto, se ratifica en la posición.

(Min 1:11:29) Vocera de SINSISPECAR SP. Marisol Forero Reyes. Manifiesta que no entiende por qué ahora los voceros de la SUPERSALUD señalan diferentes funciones para los relatores o secretarios técnicos. A cada secretario que le corresponde el acta debe proyectar el pliego de solicitudes y elaborar el acta. En ningún momento se estableció una regla así desde el principio. Esto no es solo obligación de las organizaciones sindicales. Es obligación de la Administración también llevar a la mesa el pliego de solicitudes. Es una obligación como entidad pública recibir y acoger el pliego. La Supersalud no puede llegar a impartir reglas que no fueron acordadas. Indica que secretario o relator haga lo que le corresponde y no se pierda más tiempo.

(Min 1:13:53) Vocera de SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas Puertas. Aclara que las ordenes a los integrantes de la Superintendencia Nacional de Salud no las da presidente alguno de ninguna organización sindical. Es claro que la Supersalud está cumpliendo con los deberes que le impone la ley frente a la mesa de negociación. La entidad está participando activamente en la mesa de negociación inclusive presentando propuestas de redacción que viabilizan algunos artículos. Se ha cumplido con la secretaria Técnica. En ningún momento se acordó por parte de la administración dar lectura al pliego de solicitudes que pertenece única y exclusivamente a la organizaciones sindicales. Solicita que las instrucciones se las de a su propia organización sindical. Sugiere que proceda alguna de las organizaciones sindicales a la lectura de su propio pliego.

(Min 1:16:20) Vocera de SINSISPECAR -SP. Marisol Forero Reyes. Manifiesta que en la mesa nadie está dando órdenes, la que está dando órdenes es la vocera de la administración. Acá nadie va a optar por la posición de la Supersalud, razón por la cual propone la suspensión de la mesa y que quede en las actas, con el fin de remitir la situación al Ministerio de Trabajo a ver cómo queda la situación. Manifiesta que es la primera entidad en la que se observa dicha práctica y que no lleva una matriz.

(Min 1:17:52) Vocera de SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas Puertas. Manifiesta que respeta la decisión de SINSISPECAR-SP, y si es su decisión entonces que se proceda a suspender la mesa. Invita a la lectura del Acta No. 001 firmada por las partes donde se estableció la definición de la metodología del proceso de negociación y las funciones de la secretaria técnica.

(Min 1:18:38) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Considera que en la mesa estamos es para negociar y no discutir por temas que no son relevantes, señala que la negativa de la administración de no apoyar la lectura del pliego de solicitudes no conduce a nada y si entorpece el proceso de negociación que debe acelerarse, ya que faltan muchos puntos por discutir. Pide a la administración que se haga el trabajo conjunto y que los secretarios técnicos hagan la lectura en cada oportunidad como se venía haciendo.

(Min 1:20:14) Vocera de SINSISPECAR -SP. Marisol Forero Reyes. Aclara que en el evento que se suspenda la mesa es porque la Supersalud no quiere hacer lo mínimo que es leer el pliego y se remitirá al Ministerio de Trabajo.

(Min 1:20:59) Vocera de SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas Puertas. Manifiesta que es afortunado que las sesiones queden grabadas con lo cual se da cuenta que la suspensión propuesta proviene de las organizaciones sindicales. Suspender una mesa sindical por algo que no se acordó entonces es respetable y lo pueden llevar al Ministerio de Trabajo si así se desean.

(Min 1:22:17) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Solicita la suspensión de la mesa por un término de 10 minutos. Las partes aprueban.

3. Continuación análisis y decisión pliego de solicitudes.

3.1. (Min 1:41:52) Se da lectura por parte de SINTRASUPERSALUD al artículo décimo cuarto del pliego de solicitudes

“ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. SALUD MENTAL. La Superintendencia de Nacional de Salud diseñará, implementará y ejecutará un programa de salud mental y ocupacional, para todas (os) las (os) funcionarios, ajustado a los requerimientos y necesidades de cada dependencia.”

(Min 1:44:25) Vocero de SUPERSALUD. César Augusto Moreno. Proyecta presentación sobre “Programa de Riesgo Psicosocial” de la Entidad. Contextualiza lo que hace la entidad respecto de la vigilancia del riesgo psicosocial. Informado que la entidad tiene un programa desde 2014 y que se viene haciendo actividades continuas y permanentes desde la fecha, adicionalmente dentro de la gestión cotidiana de las diferentes actividades laborales. El programa tiene tres fases 1. La prevención primaria, la y 2. Prevención secundaria y La 3. Una intervención para casos identificados. Es decir, lo que hace la entidad es identificar las personas expuestas y remitirlo a la ARL o la EPS según su sintomatología. Por ello no se habla de salud mental ya que eso es intervención y la entidad no tiene competencia para ello, de manera que el punto no es posible aprobarlo.

(Min 1:48:40) Vocera de SINSISPECAR -SP. Marisol Forero Reyes. Informa que la verificar el pliego de solicitudes faltó la decisión sobre el párrafo segundo del artículo 13. También manifestó que a las 10 am debe retirarse por una reunión y continúan las voceras adicionales de la organización sindical.

3.2. (Min 1:50:20) Se da lectura por parte de SINTRASUPERSALUD al párrafo segundo del artículo décimo tercero del pliego de solicitudes

“PARAGRAFO SEGUNDO: La Superintendencia Nacional de Salud dará cumplimiento estricto a la inclusión del personal con discapacidad, con capacitación en el cargo, cargas laborales acordes con su estado de salud y situación particular, reconocimiento por la labor cumplida a efectos de evitar toda discriminación y/o trato indigno atentatorio de sus derechos fundamentales.”

(Min 1:51:08) Vocera de SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas Puertas. Manifiesta que en la sesión pasada y en su conjunto ya se negoció todo lo que tiene que ver con personal en condición de discapacidad. Y, por lo tanto, considera que no es necesario hacer un degaste ya que el punto ya fue abordado y se aclaró todo lo relacionado con el tema en la sesión pasada.

(Min 1:53:28) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Si bien es cierto la entidad ha desarrollado estrategias para la inclusión del personal con discapacidad de la entidad, es cierto que todavía hay personal con discapacidad a las que todavía no se ha abordado y no se le ha dado trato digno, la entidad debe hacerse una campaña de concientización y alfabetización a toda la entidad para concientizar sobre una posición bondadosa sobre estas personas en la entidad.

(Min 1:55:38) SUPERSALUD. Atendiendo a la implementación y desarrollo de la política para las personas en condición de discapacidad y que entidad ha dado cumplimiento con todos los parámetros y condiciones a esta clase de política que fue suficientemente desarrollada y presentada, por parte de la entidad no hay acuerdo sobre lo pedido en el párrafo segundo de este artículo.

(Min 1:58:27) Se suspende la mesa por 5 minutos para continuar la lectura y análisis del pliego.

(Min 2:04:49) Vocera de SINSISPECAR SP- Sindy Meliza Lozada Suárez. Manifiesta que por parte de SINSISPECAR -SP quedaría como no acordado el parágrafo segundo dada la posición de la administración.

(Min 2:05:00) Continúa en discusión artículo décimo cuarto.

(Min 2:06:49) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Indica que teniendo en cuenta que la administración manifestó no acuerdo al segundo parágrafo del artículo décimo tercero, solicita dar continuidad al próximo artículo para dar agilidad al proceso de negociación.

Se retoma la negociación frente al artículo décimo cuarto del pliego de solicitudes

(Min 2:08:27) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Teniendo en cuenta la manifestación de la entidad frente a este punto solicita a la entidad aclarar teniendo en cuenta la diapositiva que se presentó con cuantos grupos internos de trabajo se ha hecho el programa de riesgo psicosocial

(Min 2:09:17) Vocera de SINSISPECAR SP - Sindy Meliza Lozada Suárez, solicita a la administración adicionalmente a lo solicitado por Gladys, la información sobre cuáles han sido las acciones y resultados obtenidos ante los grupos de trabajo intervenidos.

(Min 2:10:00) SUPERSALUD Cesar Augusto Moreno Castro. Indica que teniendo en cuenta los resultados de riesgo psicosocial, se puede observar que la intervención no solo se reduce a riesgo psicosocial eso sino también a otros factores del empleado. Es decir, el plan de intervención va alineado con el plan de SGSST y el plan de bienestar y otros planes, de manera que una vez se ven evidenciando áreas se va interviniendo cada área o persona. Aclara que la entidad no hace intervencionismo Clínico.

(Min 02:12:40) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Manifiesta que conoce que es consiente que la entidad no puede hacer intervención clínica, pero insiste en los resultados de las intervenciones y a cuáles grupos se les ha hecho intervención por parte de Talento Humano

(Min 02:13:33) Se retira temporalmente de la mesa la vocera de la SUPERSALUD Ginna Fernanda Rojas puertas en atención a necesidad del servicio y manifiesta que continúan en la mesa de negociación los demás negociadores de la entidad.

(Min 2:14:30) SUPERSALUD. César Augusto Moreno. Informa que en este momento no cuenta con los resultados pero que se pueden mostrar los registros y el plan de intervención de este año para las diferentes áreas.

(Min 2:15:10) Vocera de SINSISPECAR SP - Sindy Meliza Lozada Suárez, le pregunta a la administración si requieren tiempo para mostrar los registros, además solicita información respecto al plan de intervención que acaba de mencionar y cuáles han sido las áreas a las que se les ha empezado a aplicar.

(Min 2:16:17) Vocero de la SUPERSALUD - César Augusto Moreno, señala que la información no se encuentra preparada en esta mesa, pero se puede hacer la solicitud información y será aportada por la administración posteriormente, dado que la misma es compleja y se necesita organizar para poderla presentar.

(Min 02:17:00) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Teniendo en cuenta que frente al artículo la entidad apenas va a implementarse las acciones, sugiere se presente una redacción del artículo relacionando con lo que ya se viene adelantado por parte de la administración

(Min 2:19:13) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Menciona que la redacción de artículo es una manifestación de los asociados, y se solicita y obedece a que por parte de la ARL no encuentran respuesta objetiva. Pone de ejemplo la situación presentada en un grupo interno de trabajo de protección al usuario. Por lo tanto, se solicita que haya una independencia absoluta de la administración con la ARL de manera tal que los funcionarios tengan la plena confianza de expresarse y no se encuentren prevenidos. Solicita independencia entre la ARL y la entidad para que haya credibilidad con el profesional que se disponga para tal fin.

(Min 2:22:31). SUPERSALUD. Cesar Augusto Moreno Castro. Interviene para mencionar la diferencia entre un programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial y cual es la diferencia con un programa de salud mental. El primero verifica factores de riesgo, los interviene y trabaja con la población en procesos de promoción y prevención, por su parte un programa de salud mental establece que la entidad cuente con un profesional idóneo que determine un programa de intervención clínica a las personas que presentan síntomas de salud mental, es decir, el programa de salud mental no aplica por competencia a una empresa o entidad. Insiste en que los programas son de promoción y prevención.

(Min 2:26:29) SINTRASUPERSALUD. Carol Johana García Salamanca. Es importante tener en cuenta las diferencias entre el programa de vigilancia epidemiológica. Lo que ellos están pidiendo es un programa de enfocado en la detección temprana y acciones de promoción de la salud mental, no se está pidiendo ningún alcance relacionado con la intervención, esto es acciones relacionadas, por ejemplo, con el maltrato. La organización tiene perfectamente claro cuál es el alcance de la Superintendencia. Recalca que lo que solicita son acciones enfocadas en la prevención, más allá del monitoreo y no solo que la entidad recolecte información.

(02:29:43) SUPERSALUD. Cesar Augusto Moreno Castro. Manifiesta que lo solicitado está claro e invita a revisar el artículo 14 sobre "salud mental". Hace lectura del artículo para demostrar que lo que se pretende es implementar y ejecutar un programa de salud mental para todos los funcionarios, ajustado a los requerimientos y necesidades de cada dependencia. Gracias a esto y como quiera que es que en el artículo y en los párrafos habla de un programa de salud mental. Así que es claro que es lo que se está proponiendo y, por ello, es lo que se ha contextualizado y así delimitar las competencias que tiene la Superintendencia. Es importante dejar claro que hoy la entidad está implementado el programa de riesgo psicosocial el cual está en funcionamiento y se están haciendo diferentes acciones.

(Min 2:32:09) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Menciona que llama la atención que la entidad trate este aspecto como una encuesta de percepción cuando realmente es encuesta de satisfacción e impacto. entonces asegura que las encuestas no están mostrando un impacto, sino que están mediando la aceptación o no de las personas por la actividad que se presentó. Así que el impacto de esas actividades que ustedes han realizado a lo largo de estos cuatro años es el resultado que se quiere ver de qué forma han mejorado el ambiente laboral.

(Min 02:35:18) SUPERSALUD. César Augusto Moreno Castro. Menciona que la intervención de la vocera de Sintrasupersalud fundamenta lo mencionado por la entidad y los programas que está haciendo la administración. Cuando hablamos de indicadores de impacto, los indicadores se pueden medir en caliente, en frío o en indicadores de gestión y el indicador en caliente es un indicador en la medida en que se sepa usar. Por su parte, el indicador en frío está familiarizado con la sostenibilidad en el tiempo. De la actividad que se mida en caliente y el de gestión se permite verificar que eso está activando algún mecanismo productivo dentro de la organización. Cuando se hacen estas actividades, que se hacen dentro de la jornada laboral, lo que se busca es abstraer un momento al funcionario de su enfermedad laboral, que se dedique a hacer una actividad productiva diferente y se interrelacione con sus demás compañeros de trabajo de diferentes áreas y pueda bajar en algo el nivel de estrés del día. Que le permita ser concentrarse en la labor, bajar sus niveles, fortalecer algo que aprendió. Entonces, cuando se habla de indicadores de impacto y les

preguntamos, quedaron satisfechos con la actividad y adicionalmente, si eso le aportó algo en su conocimiento, en su crecimiento personal, obvio también es válido y no quiere decir que eso esté mal. La suma de estas actividades lo que hacen es un fortalecimiento de la cultura, una baja de del estrés laboral y, adicionalmente, un estrechamiento de lazos entre funcionarios. Eso es lo que promueve aquí. Mejoramiento de la calidad de vida personal y organizacional.

(Min 2:38:22) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Menciona que lo que con este artículo lo que se pretende es que se prevenga el maltrato laboral, pues debe analizarse el trato que los que algunos jefes, que son algunos y no todos. Trae a colación un ejemplo el de un de un director que le alza la voz a la gente corre como asustada y la forma de dirigirse a las personas es gritando. Entonces aquí la salud mental es la afectada., Esto es lo que la entidad tiene que mirar, que estas intervenciones y todo este manejo que se hace preventivo para mejorar el ambiente laboral.

(Min 2:43:25) SINSISPECAR-SP. Sindy Meliza Lozada Suárez. Apoya la intervención anterior y pone de ejemplo el caso presentado en la subdirección de tecnologías, donde más del 70% de los empleados de la subdirección se encuentra actualmente con efectos de salud mental, de estrés y de ambiente laboral que se está viviendo en esta dependencia. Pregunta frente a este caso ¿Qué está haciendo la administración para que esto se prevenga, para que esto deje de estar sucediendo? ¿Cómo se están controlando estos riesgos?, que en sí ya están materializados porque si realmente tengo una batería de riesgo, psicosocial, es porque realmente yo estoy haciendo actividades para que esto no suceda, dado a que es una situación reciente y ampliamente conocida en la Superintendencia. Por lo tanto, solicita se termine de realizar la intervención para prevenir y darles solución a dichos problemas que se están viendo en la entidad. Entonces pregunta ¿qué está haciendo la administración para poder controlar y mitigar este riesgo?

(Min 2:45:50) SUPERSALUD. César Augusto Moreno Castro. Insiste en las acciones de los diferentes programas los cuales son integrales. El hecho de intervenir una sola área no generaría tampoco un resultado integral, sin embargo, la entidad está trabajando en los diferentes puntos. Cuando se hace la pregunta sobre qué está haciendo la administración respecto de estas actividades, cuando detectamos por la batería de riesgo psicosocial las diferentes factores, se determinan unas acciones integrales. Menciona que muchos funcionarios, además de factores Internos hay factores externos hay factores intrínsecos. Es decir, los intrínsecos los desarrolla la persona durante toda su vida y tienen factores que fueron evolucionando con su modelo de crianza y son asuntos en los cuales la entidad no puede intervenir. Todo el mundo habla de liderazgo, como si el liderazgo solamente fuera de los jefes pues resulta que el liderazgo no es solamente de jefes, hay personas que nivel medio y el y el nivel base hacen presión laboral hacia arriba o presión laboral hacia los lados. Todo ello son factores que la entidad debe intervenir de manera integral y no se interviene llamándolos y dándoles un curso de liderazgo. O diciéndoles en que está fallando en su liderazgo. O solamente acusando o tomando acciones contra las personas, se hace de manera integral. Dentro del plan de bienestar hay actividades que promueven el liderazgo del trabajo en equipo, el respeto, la comunicación asertiva. Asimismo, en el plan institucional de capacitación por solicitud de los empleados desde 2019 las mesas de trabajo dijeron no queremos más cursos independientes del liderazgo y, por lo tanto, estableció un programa de capacitación. que, a parte de la formación técnica, incluye habilidades blandas. Es decir, que a medida que ustedes van aprendiendo, los docentes van aprendiendo las técnicas y los docentes van incorporando las habilidades blandas para desarrollar esas técnicas dentro de su gestión. También es cierto que a los líderes se les ha intervenido haciéndoles formación de liderazgo a los líderes de los que tienen. Posición de liderazgo con asignándole personal a cargo. Por lo tanto, es importante también tener en cuenta que ni el clima ni el riesgo psicosocial es responsabilidad única y exclusiva de la administración, sino que es algo que se hace colaborativamente y que todos hacemos parte de esa construcción cuando tenemos esa obligación.

(Min 2:50:16) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Menciona nuevamente el caso del directivo de la oficina de liquidaciones a quien solicita se le conmine a tratar con respeto a las personas y no

gritando desde la oficina. Es así como el ambiente laboral se construye con todos. Entonces cuando el sindicato hace hincapié en este artículo 14° precisamente es para que el liderazgo de los jefes sea intervenido y ayude a que exista una mejor salud mental en la entidad. Propone que este artículo se pueda modificar en un programa de prevención de la salud mental.

(Min 2:53:26) SUPERSALUD. Cesar Augusto Moreno Castro. Manifiesta que la entidad no cuenta con denuncias sobre el caso comentado. Menciona que el jefe de la oficina de Liquidaciones, inclusive, ha sido bastante sensible y flexible con los temas de trabajo en casa, con las necesidades de sus funcionarios y tal vez ha escuchado esos comentarios. El programa de vigilancia epidemiológica está vigente, está en marcha, está implementado, tiene resultados y será presentado el informe. Por lo tanto, la entidad no ve la necesidad de acordar este punto.

(Min 2:55:04) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Sobre la base del ejemplo puesto sobre la mesa cuestiona si la vigilancia epidemiológica se hace solamente por denuncias, pues las personas tienen temores. Muchas personas están condicionadas por un jefe y no va a llevar ninguna queja pues corre el riesgo de mucho maltrato. El maltrato que se vive en las entidades es como el maltrato familiar. En el trabajo, porque no haya denuncias frente a un jefe también es por temor, entonces hay que hacer vigilancia epidemiológica en los lugares donde no hay denuncias también, o sea, no solamente se mide por las quejas. La vigilancia epidemiológica es también búsqueda activa. Preocupa aún más que lo que nosotros digamos acá no tiene ningún peso y que lo que diga la administración es la verdad revelada y que lo que la organización sindical hace aquí es decir mentiras. Las cosas, tienen que mirarse más a fondo ya que el maltrato existe. Negarlo es negar una realidad. Hay maltrato y las personas no tienen la valentía de denunciarlo por temor a una mala calificación. Por temor a que no lo suban de grado, o sea, son varios los temores, porque realmente si negamos que hay maltrato en la entidad, estamos tapando un problema que se puede agudizar.

(Min 2:59:58) SUPERSALUD. César Augusto Moreno Castro. Menciona que frente a la verificación de los factores de riesgo hay una batería única en Colombia, aprobada por el Ministerio de Trabajo y la entidad no puede aplicar otro tipo de batería porque serían inválidas o sesgadas. Con ella es que se determinan los factores de riesgo organizacionales. La entidad no niega que haya maltrato, pero tampoco lo generaliza. Es importante tener en cuenta que no se puede partir del precepto que hay maltrato en todas las áreas. Tenemos que partir del precepto técnico que nos genera la encuesta poder intervenir las áreas que ya se vienen interviniendo históricamente. Confirma la postura de la administración de no acordar este punto por que la administración ya lo viene realizando y está definido también por la ley y por los instrumentos determinados por ella.

(Min 3:03:00) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Teniendo en cuenta que la administración no va a acordar este punto porque manifiesta que viene realizando las intervenciones del caso, pues no hay acuerdo. Esperando que por lo menos se tengan en cuenta las situaciones que se han mencionado y que no se ha dicho que no son todas las áreas. Sino algunas, y que esa salud mental se construye entre todos, donde el liderazgo de los jefes es fundamental para que haya un mejor clima laboral.

(Min 3:04:09) SINSISPECAR-SP. Sindy Meliza Lozada Suárez. En vista de que la administración dice que esto se está implementando, el artículo se da como no acordado. Las estrategias que está tomando la entidad no son las mejores en procura del clima laboral, sobre todo teniendo en cuenta los ejemplos mostrados en esta mesa.

(Min 3:05:50) Se da por no acordado el artículo décimo cuarto incluidos los párrafos del mismo.

(Min 3:06:17) Se da lectura por parte de SINTRASUPERSALUD al párrafo segundo del artículo décimo quinto del pliego de solicitudes

"ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: PROTECCIÓN DE LA SALUD. La Superintendencia Nacional de Salud se compromete a construir una política de cuidado para los trabajadores en tiempos de pandemia, de acuerdo con las demandas físicas y mentales que amerita la situación de emergencia."

(Min 3:08:07) SUPERSALUD. César Augusto Moreno Castro. Manifiesta que no se entiende la contextualización de la petición pues pareciera que el mismo se enmarca en otros tiempos de pandemia cuando existían restricciones absolutas. Esta en vigencia la política de SG SST la cual se encuentra e incluye toda la normativa actualizada.

(Min 03:10:01) SINSISPECAR SP. Sindy Meliza Lozada Suárez. La situación de pandemia sigue, tanto así que se amplió la emergencia dos meses más, el tema de la política de cuidado para los trabajadores es un asunto nuevo. Manifiesta que la entidad se encuentra en hacinamiento y no se observan medidas para mitigación, de tal forma que la entidad no cumple.

(Min 03:11:48) SUPERSALUD. Ginna Fernanda Rojas Puertas. Pide respeto técnico cuando se hace referencia a asuntos de salud pública, más cuando los expertos en pandemia han señalado que la situación se superó. Véase que inclusive a la fecha se suspendió el uso de tapabocas en espacios cerrados. Solicita no confundir pandemia con la declaración de pandemia. Aclara, como en mesas pasadas se dijo, en la entidad no hay hacinamiento, pone de ejemplo dos áreas de la secretaria general, que son las que se encuentran reubicadas teniendo en cuenta la situación coyuntural, pero se garantiza que los funcionarios puedan cumplir con sus labores con seguridad. En este orden de ideas la administración considera inviable lo solicitado por las organizaciones sindicales frente a este punto y manifiesta su no acuerdo.

(Min 03:16:40) SUPERSALUD. Cesar Augusto Moreno Castro. Menciona que la política de SGSST de la entidad es pública y se encuentra en la página web de la institución y aclara que la política es integral (da lectura a la misma). Conforme lo anterior reitera que claramente la política se encuentra publicada y actualizada conforme la vigencia. De manera que esto demuestra que lo pedido en el artículo décimo quinto se contrapone con lo visto.

(Min 03:20:50) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Manifiesta que teniendo en cuenta lo expuesto por las partes este es un punto no acordado y sugiere continuar.

(Min 03:21:16) SINSISPECAR SP. Manifiesta que el Artículo no queda acordado.

(Min 3:21:28) Se da lectura por parte de SINTRASUPERSALUD al parágrafo segundo del artículo décimo sexto del pliego de solicitudes

"ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: PRUEBA RÁPIDA. La Superintendencia Nacional de Salud a través de la ARL, se compromete a la realización de prueba rápida de COVID – 19 y sus variantes, a los funcionarios que por cumplimiento de sus funciones deban desplazarse a la sede central, municipios y ciudades. La prueba se realizará al inicio y al final de la comisión."

(Min 03:22:00) SUPERSALUD. Ginna Fernanda Rojas Puertas. Es una solicitud totalmente descontextualizada en el tiempo. La Superintendencia no tiene la competencia para disponer de los recursos de la ARL. Esto de las pruebas rápidas es una competencia de la ARL. Menciona que teniendo en cuenta lo que se vio en pandemia la prueba rápida no tiene grado de certeza. Manifiesta que es inviable la solicitud.

(Min 03:24:42) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Teniendo en cuenta la pandemia y el avance de la vacunación considera que este punto no es acordado y solicita continuar con el próximo artículo.

(Min 03:25:02) SINSISPECAR-SP. Sindy Meliza Lozada Suárez. Indica que teniendo en cuenta lo mencionado y el avance de la pandemia, se debe dejar en claro que al realizarse en asamblea este artículo se ajustaba al tiempo de la formulación, por lo anterior se tiene la petición como no acordada.

(Min 3:26:11) Se da lectura por parte de SINTRASUPERSALUD al párrafo segundo del artículo décimo séptimo del pliego de solicitudes

"ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. ACOSO LABORAL: La Superintendencia Nacional de Salud evaluará el impacto del estado actual de la implementación de la Ley 1010 de 2016 en la Entidad, con participación de las organizaciones sindicales y realizará los ajustes necesarios a las resoluciones actuales para lograr un mayor y mejor alcance de dicha ley en beneficio de los trabajadores, garantizando la operatividad y efectividad de la ley.

(Min 03:27:37) SUPERSALUD. Ginna Fernanda Rojas Puertas. Como se encuentra redactado el artículo la administración no esta de acuerdo. Por lo tanto, la administración solicita la suspensión de la mesa por 15 minutos para hacer una propuesta.

Se suspende la mesa por 15 minutos

(Min 03:43:59) Se presenta por parte de SUPERSALUD, la propuesta frente al artículo décimo séptimo, así:

"ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. ACOSO LABORAL. La Superintendencia Nacional de Salud, en virtud de lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, publicará de forma semestral, a través de intranet, un informe de gestión de las actuaciones desarrolladas y estadísticas del ejercicio de las funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Entidad."

(Min 03:45:50) Se solicita suspensión por 5 minutos por parte de las organizaciones sindicales para verificación de la propuesta, solicitud que es concedida por las partes.

(Min 03:55:09) SINTRASUPERSALUD. Gladys María Arango Castro. Informa que lo propuesto excluye a las organizaciones sindicales en la resolución que se vaya a proferir al interior del Comité Convivencia Laboral CCL y como quiera que es una transcripción de lo que dice la norma, es un artículo no acordado.

(Min 3:56:38) SINSIPECAR-SP. Sindy Meliza Lozada Suárez. Indica que no queda acordada la propuesta. Solicita se dé por culminada la presente sesión.

(Min 3:57:06) SUPERSALUD. Ginna Fernanda Rojas Puertas. Aclara a las organizaciones sindicales que no tienen la facultad de coadministrar máxime si se tienen en cuenta como se elige el CCL conforme la ley. Teniendo en cuenta que esta es una función del CCL lo que aquí se propone es publicar el informe cada seis meses. Entonces la posición de la administración es clara en no acordar este punto.

4. Propositiones y varios. Sin proposiciones y varios.

(Min 3:58:30) Siendo las 11:56 pm el moderador da por finalizada la mesa informando que se continuará con la discusión en la próxima mesa del 5 de mayo de 2022.

Nota. Para la verificación de argumentos y decisiones hace parte integral de la presente acta la grabación en audio de la reunión virtual bajo la plataforma TEAMS de la Superintendencia Nacional de Salud: https://supersalud-my.sharepoint.com/:v:/g/personal/oscar_ramirez_supersalud_gov_co/EQg-4df483RlpgqAPtVP89QBMt8hxSFTVn2pjS6uQ81RVQ

En constancia suscriben las partes.

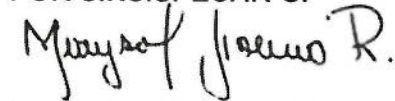
POR SINTRASUPERSALUD.



Gladys María Arango Castro (Vocera)

HAROL A. MARTINEZ O.
Harol Andrés Martínez Orozco

POR SINSISPECAR-SP



Marysol Forero Reyes (Vocera).

Luisa
Luisa Fernanda Ariza Ardila

POR LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD



Ginna Fernanda Rojas Puertas
Secretaria General (Vocera).



Oscar Mauricio Ramírez Suárez
Profesional Especializado DTH

