



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2026 ENTRE
LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD
Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE SALUD “SINTRASUPERSALUD” – ALIANZA DE SERVIDORES DE LAS
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD “SINASUP” – UNIÓN NACIONAL DE
TRABAJADORES ESTATALES “UNT”**

**EN ADELANTE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SINTRASUPERSALUD, SINASUP Y
UNT**

PLIEGO DE SOLICITUDES UNIFICADO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CAPÍTULO 1: MARCO CONSTITUCIONAL, PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: PRESENTACIÓN DEL PLIEGO. Las organizaciones sindicales, SINTRASUPERSALUD, SINASUP y UNT, presentan ante el representante legal de la Superintendencia Nacional de Salud y demás autoridades competentes, el presente pliego de solicitudes, con el propósito de mejorar las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad.

El presente pliego se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, particularmente en sus s 1, 2, 7, 20 y 23; en la Constitución Política de Colombia, en especial en sus 1, 2, 9, 20, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 93; así como en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT No. 87 de 1948, 98 de 1949, 151 de 1978 y 154 de 1981, ratificados por el Estado colombiano y que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Igualmente, se sustenta en las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la negociación colectiva en el sector público, en particular la Ley 4ª de 1992, la Ley 411 de 1997, la Ley 524 de 1999, la Ley 584 de 2000, el Decreto 2813 de 2000, el Decreto 243 de 2024 y las normas que lo compilen, modifiquen o sustituyan, así como en la jurisprudencia del Consejo de Estado y demás normas concordantes aplicables en la materia.

PARÁGRAFO. La presente negociación se desarrollará conforme a los parámetros establecidos en el Decreto 243 de 2024, compilado en el Decreto 1072 de 2015, o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN. El presente acuerdo colectivo de trabajo de las organizaciones sindicales SINTRASUPERSALUD, SINASUP y UNT, obliga de una parte al Presidente de la República de Colombia, a la Superintendencia Nacional de Salud, a cumplir cabalmente con todos y cada uno de los s del presente convenio; y con todos los derechos consagrados en normas, acuerdos preexistentes, decretos y resoluciones y demás actos emanados de las administraciones anteriores que establecen beneficios salariales, prestacionales, normativos, u otros, las que continuarán cumpliendo sin desmejora alguna, excepto que se modifiquen favorablemente en el presente acuerdo colectivo; y por otra parte las organizaciones sindical anteriormente señalada.

PARÁGRAFO. Las partes excluyen de los beneficios del presente acuerdo colectivo a los funcionarios que señala el Decreto 243 de 2024.



ARTÍCULO 3: PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIONES LABORALES. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará y promoverá el diálogo social útil, permanente y pacífico como eje fundamental de las relaciones laborales, reconociendo la autonomía e independencia de las organizaciones sindicales y el pleno ejercicio de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y libertad sindical.

La Entidad se compromete a respetar la actuación gremial y a mantener un diálogo permanente con las organizaciones sindicales, en concordancia con los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y la jurisprudencia constitucional vigente.

PARÁGRAFO 1. La interpretación, aplicación y negociación del presente acuerdo se realizará conforme a los principios de favorabilidad, progresividad, continuidad y no regresividad, garantizando la protección de los derechos laborales y la mejora progresiva de las condiciones de empleo.

a) Favorabilidad: En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable para los servidores públicos.

b) Progresividad y no regresividad: Los derechos laborales avanzarán de manera progresiva, sin retrocesos injustificados.

c) Primacía de la realidad: Las situaciones reales prevalecerán sobre las formalidades.

d) Autonomía sindical: Las organizaciones sindicales actuarán sin injerencia de la administración.

e) Coordinación administrativa: La negociación y su implementación se desarrollarán en armonía con los principios de la función administrativa.

PARÁGRAFO 2. Las condiciones laborales reconocidas no podrán ser desmejoradas ni modificadas unilateralmente, y cualquier ajuste deberá realizarse mediante acuerdo entre las partes y conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO 2: GARANTÍAS SINDICALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 4: ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE FUERO Y PERMISO SINDICAL. En los términos del Artículo 39 de la Carta Superior, la Ley 584 del 2000 y el Decreto 2813 del 2000, la Superintendencia Nacional de Salud le dará estricto cumplimiento a lo establecido por el Artículo 2.2.2.4.13 del Decreto 243 de 2024, referente a la garantía de Fuero Sindical y Permiso Sindical a los Empleados Públicos durante el término de la Negociación Colectiva.

ARTÍCULO 5: GARANTÍAS NECESARIAS Y SUFICIENTES A LA COMISIÓN NEGOCIADORA. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD dará en forma irrestricta las garantías necesarias y suficientes a la comisión negociadora de las organizaciones sindicales SINTRASUPERSALUD, SINASUP y UNT, para efectos de su discusión y aprobación del Pliego Unificado de Solicitudes, entre ellas: Conceder los permisos permanentes sindicales remunerados durante el tiempo que dure la negociación del pliego, a los negociadores principales suplentes y asesores designados por SINTRASUPERSALUD, SINASUP y UNT.



Además, dará garantías necesarias y protección especial a que hace referencia el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el cual se ampliará a un año (1) después de terminado la negociación Colectiva, mediante acuerdo entre las partes o por ejecutoria de este. Estas disposiciones se aplicarán cada vez que en lo futuro se adelante un proceso de negociación colectiva.

El Gobierno Nacional y la Superintendencia Nacional de Salud implementará directrices, políticas y mecanismos para que estos entes cumplan con los acuerdos colectivos suscritos y normas vigentes para el desarrollo de la actividad sindical, a los convenios internacionales del Trabajo debidamente ratificados, y normas constitucionales y legales, obligándose a no promover prácticas antisindicales y respetar el Derecho de Asociación y Negociación Sindical.

ARTÍCULO 6: CLÁUSULA DE NO REPRESALIAS. La Superintendencia Nacional de Salud, en representación del Estado dará protección a los funcionarios públicos miembros de la comisión negociadora y asesores, dando cumplimiento de la normatividad nacional e internacional aplicable, atendiendo el respeto de los Derechos de Asociación, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, y las normas sobre Libertad y Autonomía Sindical y sus ejes fundamentales, Asociación, Negociación y demás, no ejercerá represalias de ninguna naturaleza en ningún tiempo, con ocasión o por razón de la negociación del presente pliego de solicitudes.

En el evento que por necesidades del servicio la administración dentro del siguiente año a la negociación requiera a un miembro de la comisión negociadora y/o asesor para ser trasladado de grupo o de dependencia, ésta deberá ser notificada con 30 días de anterioridad.

El traslado injustificado y/o discrecional, desmejoramiento del puesto de trabajo, condiciones y lugar de trabajo, reubicación, despido que se imponga, contraviniendo esta norma, y/o modificación de los manuales de funciones, se presume como represalia a la negociación y en consecuencia, la administración deberá justificar y probar la inexistencia dentro de la entidad de otro funcionario que pueda ejercer la función a realizarse y en consecuencia, procederá a restablecer plenamente los derechos.

ARTÍCULO 7: ACOMPAÑAMIENTO. La Superintendencia Nacional de Salud, previo al inicio del proceso de negociación y como garantía de este, solicitará el acompañamiento durante todo del proceso a la OIT, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 8: SUSPENSIÓN DEL REPARTO, ASIGNACIONES Y CARGAS LABORALES A LA COMISIÓN NEGOCIADORA. La Superintendencia Nacional de Salud, mediante Resolución o el Acto Administrativo que corresponda, ordenará la suspensión del reparto, asignaciones y cargas laborales y la liberación de las actividades o tareas asignadas a los servidores públicos que integren la Comisión Negociadora Unificada Sindical y su grupo de asesores, durante el término de la negociación colectiva.

Para tal efecto, las organizaciones sindicales, a través de su secretario técnico, remitirán a la Secretaría General el listado de los servidores designados como negociadores y asesores, con el fin de garantizar la aplicación de la presente disposición.

PARÁGRAFO 1. La administración informará a los superiores funcionales correspondientes sobre la suspensión del reparto, asignaciones y cargas laborales, con el propósito de asegurar su cumplimiento efectivo durante el proceso de negociación, indicando explícitamente a los jefes



inmediatos sobre la reasignación que proceda con el fin de garantizar la continuidad del servicio, así como el cumplimiento de términos.

ARTÍCULO 9: CUOTA POR BENEFICIO. Para aquellos empleados públicos no sindicalizados, la Superintendencia Nacional de Salud consultará a través de una encuesta por medio electrónico, dentro de los dos meses siguientes a la firma del acuerdo, si es su voluntad aportar hasta por doce veces, de manera mensual y hasta la duración del presente acuerdo, una cuota ordinaria con destino a la o las organizaciones sindical (es) de su elección, por motivos de los beneficios consagrados en los Acuerdos entre la Superintendencia Nacional de Salud y sus Organizaciones Sindicales.

ARTÍCULO 10: GARANTÍAS DIGITALES PARA LA GESTIÓN SINDICAL. La SNS garantizará un enlace visible en la intranet institucional para publicación de información sindical, conforme a parámetros de comunicaciones y seguridad de la información. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio. La publicación se realizará, como mínimo, en intranet y por correo institucional, y se conservará disponible para consulta, garantizando trazabilidad, transparencia y acceso de todos los servidores públicos.

Así mismo, gestionará listas de distribución institucionales y habilitará un espacio periódico en pieza comunicativa interna para socialización de contenidos sindicales. Las gestiones adelantadas deberán quedar soportadas mediante oficios, actas o comunicaciones formales, con identificación de la autoridad competente, fechas, respuestas y acciones de continuidad.

PARÁGRAFO 1. La habilitación de canales digitales se implementará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo.

PARÁGRAFO 2. La Superintendencia Nacional de Salud asignará un micrositio dentro de la página web e Intranet de la superintendencia para cada una de las organizaciones sindicales, el cual será netamente informativo y comunicativo y estará bajo la normatividad establecida por el Gobierno Nacional. La Oficina de Comunicaciones será el encargado de cargar el contenido suministrado por las Organizaciones Sindicales. De igual manera, las comunicaciones y la información de las Organizaciones Sindicales serán publicadas en el Boletín Interno de la Superintendencia Nacional de Salud. Así mismo, se asignará a cada una de las Organizaciones Sindicales su correo electrónico.

ARTÍCULO 11: FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO SINDICAL. La Superintendencia Nacional de Salud reconoce la labor sindical como un pilar del Estado Social de Derecho y un aliado estratégico para la mejora continua de la gestión pública. En consecuencia, se garantizarán las condiciones necesarias para la participación de las organizaciones sindicales en la planeación institucional y la protección de sus directivos frente a la carga laboral.

PARÁGRAFO 1. Participación en la Planeación Institucional: La Entidad incluirá formalmente a representantes designados por las organizaciones sindicales en las mesas de trabajo para la formulación, seguimiento y evaluación de los Planes y Programas Anuales de Gestión. Esta participación asegura que la visión de los trabajadores sea integrada en los objetivos estratégicos de la Superintendencia.



PARÁGRAFO 2. Protección y Tiempo para la Actividad Sindical (Reducción de Carga): Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho de asociación y representación, la Entidad aplicará una reducción automática de al menos el 50% de la carga laboral ordinaria (metas, casos, procesos o auditorías) a los integrantes de las Juntas Directivas y Comisiones de Reclamos de los sindicatos con personería jurídica vigente.

PARÁGRAFO 3. Garantía de No Persecución por Metas: El desempeño de los directivos sindicales no podrá ser calificado negativamente por el no cumplimiento de metas que superen el 50% de la carga ajustada. La Dirección de Talento Humano y los jefes inmediatos deberán ajustar los compromisos laborales en el aplicativo EDL inmediatamente después de la elección de los directivos.

ARTÍCULO 12: CONCERTACIÓN PREVIA PARA LA EXPEDICIÓN DE MANUALES, ACTOS Y PROCEDIMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN DE ACUERDOS SINDICALES: La expedición de algún manual, resolución, circular o formato para la implementación de los beneficios aquí pactados, estos se someterán a previa concertación con el sindicato de manera que se garantice el respeto del acuerdo sindical. En ningún caso los manuales o procedimientos podrán desconocer o limitar el disfrute de los beneficios acordados.

PARÁGRAFO. Los actuales manuales, resoluciones, circulares o formatos que regulan los beneficios sindicales serán sometidos a modificación dentro del mes siguiente a la firma de este acuerdo, de tal manera que los mismos garanticen el disfrute de los derechos sin más limitaciones que las pactadas.

ARTÍCULO 13: ASIGNACIÓN DE ESPACIO FÍSICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN SINDICAL. La Superintendencia Nacional de Salud se compromete a: (a) asignar la permanencia de un espacio físico u oficina para las organizaciones sindicales SINTRASUPERSALUD, SINASUP y UNT; (b) facilitar salas de juntas para reuniones sindicales; (c) asegurar insumos básicos de aseo y cafetería; y (d) respetar la autonomía sindical en el uso de estos espacios, sin perjuicio de reglamentos de seguridad y mantenimiento. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO. Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo, la Superintendencia Nacional de Salud definirá procedimiento de asignación y uso (responsables, canales, horarios, reglas de seguridad de la información). El procedimiento deberá describir paso a paso el trámite, responsables, tiempos máximos de respuesta, canales de radicación y mecanismos de control, garantizando criterios de transparencia, trazabilidad y debido proceso.

ARTÍCULO 14: RECONOCIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La SNS garantizará la mención expresa de SINTRASUPERSALUD, SINASUP y UNT en los actos administrativos que se expidan como consecuencia del acuerdo y su participación en los actos protocolarios que correspondan. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central, direcciones regionales y sus sedes, de acuerdo con las necesidades del servicio.



PARÁGRAFO. En los actos administrativos se dejará constancia de que son producto de la negociación colectiva.

ARTÍCULO 15: PERMISOS SINDICALES Y AUTONOMÍA. La SNS continuará garantizando permisos sindicales conforme a la normativa vigente para miembros de junta directiva, secretarías o comités y afiliados, y para asambleas generales, garantizando como mínimo las condiciones contenidas en acuerdos colectivos vigentes.

PARÁGRAFO. Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo, la SNS unificará un instructivo de trámite (canales, tiempos de respuesta, criterios de control y registro). El procedimiento deberá describir paso a paso el trámite, responsables, tiempos máximos de respuesta, canales de radicación y mecanismos de control, garantizando criterios de transparencia, trazabilidad y debido proceso.

ARTÍCULO 16: CAMPAÑAS INTERNAS SOBRE DERECHO DE ASOCIACIÓN. La SNS facilitará medios institucionales para campañas internas semestrales sobre derecho de asociación sindical, negociación colectiva y garantías sindicales.

PARÁGRAFO. La ejecución de campañas se reportará al Comité de Seguimiento.

ARTÍCULO 17: LOGÍSTICA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN. La SNS dispondrá de herramientas tecnológicas, conectividad y apoyo logístico para garantizar participación efectiva, especialmente de negociadores en regionales o modalidades no presenciales. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 1. Los audios de las sesiones harán parte integral de las actas. Las actas y memorias deberán consolidar compromisos, decisiones, responsables y fechas, y conservarse en repositorio institucional accesible para consulta de las partes, sin perjuicio de la reserva de información cuando aplique.

PARÁGRAFO 2. Se garantizarán condiciones para reuniones preparatorias y de coordinación sindical durante la negociación.

ARTÍCULO 18: ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE ACTAS. Las partes negociadoras, acuerdan que las sesiones de la negociación, y sus decisiones serán consignadas en las actas que se levantarán de cada sesión, las cuales serán firmadas por los participantes de las partes que asistan una vez finalizada la reunión, adjuntando el audio de cada una de las reuniones. Así mismo acuerdan que la elaboración de las actas parciales se realizará con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales y los representantes de la Superintendencia Nacional de Salud.

PARÁGRAFO. El Acta Final de Acuerdos y Desacuerdos será una transcripción exacta del contenido de las actas parciales aprobadas y firmadas en cada sesión y su modificación solo obedecerá a un Acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 19: COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y MATRIZ DE VERIFICACIÓN. Se conformará un Comité de Seguimiento integrado por representantes de la Administración y por un (1)



representante de cada organización sindical firmante. El seguimiento se realizará con indicadores de avance y evidencias documentales, en sesiones periódicas, y con actas que reflejen compromisos, alertas, ajustes y medidas correctivas. El Comité sesionará bimestralmente y administrará una matriz de seguimiento con responsables, entregables, fechas, evidencias y estado (cumplido, en ejecución, pendiente). El seguimiento se realizará con indicadores de avance y evidencias documentales, en sesiones periódicas, y con actas que reflejen compromisos, alertas, ajustes y medidas correctivas.

PARÁGRAFO 1. La Superintendencia Nacional de Salud entregará memoria escrita de cada sesión dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Las actas y memorias deberán consolidar compromisos, decisiones, responsables y fechas, y conservarse en repositorio institucional accesible para consulta de las partes, sin perjuicio de la reserva de información cuando aplique.

PARÁGRAFO 2. Los compromisos con horizonte superior a noventa (90) días deberán contar con cronograma detallado e informes trimestrales de avance. El informe deberá presentarse en formato verificable, incluir el estado (cumplido, en ejecución, pendiente), soportes documentales, riesgos identificados y acciones de mitigación, y será socializado en el Comité de Seguimiento para su validación. La actualización del cronograma deberá justificarse y comunicarse oportunamente, sin afectar el principio de progresividad y la obligación de cumplimiento de los acuerdos.

PARÁGRAFO 3. La Superintendencia Nacional de Salud dará cumplimiento al Artículo 2.2.2.4.18 del Decreto 243 de 2024, relacionado con el Comité Bipartito del Acuerdo Colectivo.

ARTÍCULO 20: PLAZOS PARA EL CUMPLIMIENTO. El plazo para el cumplimiento de los puntos acordados será de dos meses contados a partir de la firma del acuerdo salvo aquellos para los cuales se indique específicamente en el mismo, según aplique.

ARTÍCULO 21: PUBLICIDAD Y SOCIALIZACIÓN DEL PLIEGO Y DEL ACUERDO COLECTIVO. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la publicación y socialización del pliego de solicitudes, del acuerdo colectivo final y de las actas derivadas del proceso de negociación, a través de los canales institucionales de comunicación, con el fin de asegurar su conocimiento, acceso y consulta por parte de todos los servidores públicos.

La publicación se realizará, como mínimo, en la intranet institucional y mediante correo electrónico, priorizando este último como medio de difusión masiva, y se mantendrá disponible para consulta permanente, garantizando principios de transparencia, trazabilidad y acceso a la información.

Dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la suscripción del acuerdo colectivo, la Entidad realizará una jornada de socialización en modalidad presencial, virtual o mixta, asegurando las condiciones logísticas y técnicas necesarias para la participación de los servidores públicos.

PARÁGRAFO. En todos los actos administrativos que se expidan en desarrollo del presente acuerdo colectivo, se deberá dejar expresa constancia de que los mismos se originan en el proceso de negociación colectiva.

CAPÍTULO 3: CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES



ARTÍCULO 22: SEGUIMIENTO A INCUMPLIMIENTOS, SOCIALIZACIÓN Y GESTIÓN POR DEPENDENCIAS. La Superintendencia Nacional de Salud implementará un mecanismo integral de seguimiento al cumplimiento del acuerdo colectivo, que incluya el registro, análisis y gestión de las quejas presentadas por presuntos incumplimientos, así como la identificación de las dependencias donde se presenten dichas situaciones.

Con base en este seguimiento, la Entidad adelantará acciones periódicas de socialización de los acuerdos con los jefes de área y servidores públicos, con el fin de garantizar su correcta aplicación y el respeto de los beneficios pactados.

Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo, la Superintendencia Nacional de Salud establecerá un cronograma de reuniones semestrales por dependencias, en las que participarán directivos y un delegado por cada organización sindical, con el propósito de identificar, analizar y gestionar problemáticas relacionadas con la implementación del acuerdo y las condiciones laborales.

PARÁGRAFO 1. El seguimiento a las quejas por incumplimiento se realizará de manera bimensual, consolidando información sobre su origen, dependencia involucrada y acciones de mejora adoptadas.

PARÁGRAFO 2. Las reuniones semestrales deberán quedar debidamente soportadas mediante actas, oficios o comunicaciones formales, en las que se identifiquen responsables, compromisos, plazos y acciones de seguimiento, las cuales serán conservadas en repositorio institucional accesible para consulta de las partes, sin perjuicio de la reserva de información cuando aplique.

PARÁGRAFO 3. La Superintendencia Nacional de Salud entregará memoria escrita y/o audiovisual de cada reunión dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su realización.

PARÁGRAFO 4. El cronograma de reuniones deberá incluir fechas, responsables, hitos y productos verificables, y podrá ser actualizado por razones de servicio o disponibilidad presupuestal, informando oportunamente a las organizaciones sindicales."

ARTÍCULO 23: GARANTÍA DE FAVORABILIDAD, PROGRESIVIDAD Y CONTINUIDAD NORMATIVA. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la aplicación de los principios constitucionales de favorabilidad, progresividad y no regresividad en materia laboral, asegurando el respeto de los derechos adquiridos de los servidores públicos.

En este sentido, se mantendrán vigentes las disposiciones contenidas en normas preexistentes, acuerdos colectivos anteriores, actas de acuerdos y actos administrativos adoptados por la Entidad, en tanto no sean modificadas de manera favorable mediante nueva negociación colectiva.

PARÁGRAFO 1. En caso de que una disposición vigente sea objeto de negociación y no se logre acuerdo para su modificación, continuará aplicándose la disposición anterior en lo que resulte más favorable para los servidores públicos.

PARÁGRAFO 2. La Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos necesarios para garantizar la aplicación uniforme de estas disposiciones en la



sede central y direcciones regionales, así como su divulgación a través de los canales institucionales.

ARTÍCULO 24: CUMPLIMIENTO ACUERDOS COLECTIVOS. Frente a los acuerdos colectivos de los años anteriores La Superintendencia Nacional de Salud presentará un informe con el plan de trabajo, para que los compromisos incumplidos se ejecuten máximo dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, explicando y argumentando las razones por las cuales no se han materializado los compromisos.

ARTÍCULO 25: VIGENCIAS Y CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS LABORALES ANTERIORES. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará que los compromisos adquiridos en Acuerdos Laborales Colectivos anteriores continuarán vigentes, en los términos en ellos definidos, bajo el principio de no regresividad.

Pasado un (1) mes de firmado el presente Acuerdo Laboral Colectivo, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe sobre el cumplimiento de los Acuerdos, haciendo énfasis en el del 2024. En el evento de existir puntos pendientes de realizar, la Entidad dispondrá de dos (2) meses para su materialización y, en caso de no ejecutarse, se deberá relacionar las razones jurídicas de su imposibilidad de hacer efectivo lo pactado.

CAPÍTULO 4: CONDICIONES ADMINISTRATIVAS Y ORGANIZACIONALES

ARTÍCULO 26: COMEDOR. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará, dentro de un plazo máximo de un (1) mes contado a partir de la finalización de la mesa de negociación, por cada piso y Dirección Regional, que el espacio para tomar el almuerzo tanto en la sede central como en las regionales sea suficiente para los funcionarios que hacen uso del mismo, dotado con muebles y hornos microondas industriales, y máquinas dispensadoras de alimentos.

PARÁGRAFO: La Superintendencia Nacional de Salud, se compromete a modernizar su mobiliario y equipos del área del comedor (microondas – máquinas de café, sillas y mesas) dentro de un plazo máximo de un (1) mes.

ARTÍCULO 27: GARANTÍA DE CONDICIONES DE ESPACIO FÍSICO, CONFORT Y ERGONOMÍA EN EL PUESTO DE TRABAJO. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará que ningún funcionario vea desmejoradas sus condiciones actuales de espacio físico, confort y ergonomía en el puesto de trabajo, ya sea por reubicaciones internas, redistribución de áreas, cambios en la planta física o decisiones administrativas relacionadas con el uso de espacios institucionales.

ARTÍCULO 28: PISOS Y ALFOMBRAS. La SNS diagnosticará y gestionará la intervención de pisos deteriorados y recambiará o retirará alfombras deterioradas priorizando higiene y SST. Las acciones en infraestructura deberán priorizar la mitigación de riesgos, la salubridad, el bienestar y el cumplimiento de estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo medidas preventivas mientras se ejecutan las intervenciones definitivas.

ARTÍCULO 29: ILUMINACIÓN Y CONFORT VISUAL. La SNS realizará revisión técnica de iluminación por dependencias y ejecutará plan de mejora con mantenimiento preventivo. Las acciones en infraestructura deberán priorizar la mitigación de riesgos, la salubridad, el bienestar



y el cumplimiento de estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo medidas preventivas mientras se ejecutan las intervenciones definitivas.

ARTÍCULO 30: CAMBIO DE SEDE INSTITUCIONAL. La Superintendencia Nacional de Salud. Trasladará las oficinas centrales a una nueva sede que garantice condiciones de trabajo dignas, seguras y adecuadas para su planta de personal, mejorando las condiciones actuales. Dado que la infraestructura actual es insuficiente y presenta fallas críticas que afectan la operatividad: deficiencias en conectividad, falta de puestos de trabajo, inexistencia de salas de reunión y auditorios, ausencia de zonas colaborativas y déficit de parqueaderos internos que garanticen la seguridad de los servidores.

PARÁGRAFO: Mientras se surte el proceso contractual de la nueva sede, se adopte el teletrabajo, y mejorar las condiciones actuales de la sede actual mientras se completa la negociación. Sin desmejorar el puesto actual de trabajo.

ARTÍCULO 31: SALA DE DESCANSO. La Superintendencia Nacional de Salud adecuará un área específica de descanso y relajación, independiente de las zonas de alimentación, destinada a la recuperación física y mental de los servidores durante su jornada de descanso. Este espacio busca mitigar el agotamiento laboral (burnout) y mejorar el clima institucional a través de condiciones ergonómicas óptimas.

Esta sala deberá estar dotada como mínimo con los siguientes elementos; Dotación ergonómica: Instalación de sillas reclinables con soporte lumbar y elementos que favorezcan la desconexión sensorial (iluminación ajustable y aislamiento acústico).

ARTÍCULO 32: RENOVACIÓN EQUIPOS TECNOLÓGICOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la operatividad y eficiencia de las herramientas de trabajo mediante un plan de renovación de equipos de cómputo que presenten obsolescencia o fallas técnicas. El objetivo es eliminar los tiempos muertos y retrocesos operativos causados por equipos de bajo rendimiento, asegurando que cada empleado público cuente con herramientas acordes a la exigencia de sus funciones.

La entidad actualizará los computadores, garantizando que todos los equipos de cómputo tengan condiciones óptimas para el desarrollo de su trabajo generando igualdad, dependiendo de las características del trabajo y los recursos de cómputo necesarios para el desarrollo de productos.

Renovar además de los equipos, los softwares que utiliza la entidad, para tener mejores aplicaciones o sistemas operativos más eficientes

En un plazo de treinta (30) días a partir de la finalización de la mesa de negociación, la Subdirección de de Tecnologías de la Información realizará un censo de rendimiento para identificar equipos con fallas recurrentes, lentitud en el procesamiento o incapacidad para soportar el software institucional.

La Entidad sustituirá, de forma prioritaria, los equipos identificados en el diagnóstico, asegurando que las nuevas terminales cuenten con especificaciones técnicas (procesamiento y memoria) que superen los estándares mínimos actuales.



ARTÍCULO 33: MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA DE AUDIO Y VIDEO EN SALAS DE JUNTAS. La Superintendencia Nacional de Salud se compromete a realizar la dotación, actualización y mantenimiento de equipos tecnológicos de audio y video en las salas de juntas de la entidad, garantizando condiciones técnicas adecuadas para el desarrollo de reuniones y mesas de trabajo en modalidad híbrida, con participación simultánea de funcionarios en presencialidad y en trabajo en casa o teletrabajo.

ARTÍCULO 34: CREACIÓN DE COORDINACIONES CON BASE EN ANÁLISIS TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL. La Superintendencia Nacional de Salud realizará un análisis técnico, organizacional y funcional para determinar la necesidad de crear coordinaciones en aquellas áreas donde exista una planta compuesta por más de cuatro (4) funcionarios además del jefe inmediato.

ARTÍCULO 35: GARANTÍA DE CONSENTIMIENTO EN LA ASIGNACIÓN DE COORDINACIÓN DE AUDITORÍAS PARA PROFESIONALES UNIVERSITARIOS. La Superintendencia Nacional de Salud no asignará funciones de coordinación de auditorías a los servidores públicos que ocupen cargos de Profesional universitario sin su consentimiento.

ARTÍCULO 36: GESTIÓN SISTEMATIZADA DEL PAZ Y SALVO Y ALERTAS OPORTUNAS. La Entidad llevará a cabo la sistematización del paz y salvo en los sistemas institucionales y enviará oportunamente las alertas asociadas, asegurando que el funcionario cuente con la información necesaria para adelantar la gestión correspondiente dentro de los plazos establecidos.

ARTÍCULO 37: CONVENIOS DE PARQUEADEROS. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD. suscribirá convenio con el Centro Comercial Plaza Claro, para la obtención de una tarifa preferencial para los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud. Este convenio se debe suscribir en un plazo de treinta (30) días a partir de la finalización de la mesa de negociación.

De igual manera la Superintendencia Nacional de Salud, gestionará la ampliación de cupos en con el Centro Comercial para ser utilizados por los servidores públicos.

ARTÍCULO 38: POLÍTICA PARA EL USO EFICIENTE, EQUITATIVO Y TRANSPARENTE DE LOS PARQUEADEROS INSTITUCIONALES. La Superintendencia Nacional de Salud adoptará una Política Institucional de parqueaderos orientada a garantizar el uso eficiente, equitativo, seguro y transparente de los espacios de parqueo asignados a la Entidad, tanto en la sede central como en las sedes regionales.

PARÁGRAFO. La política incluirá lineamientos para asegurar la rotación y el uso óptimo de los espacios, tales como cupos rotativos por dependencia, liberación automática del cupo cuando no sea utilizado de forma habitual, y mecanismos de uso compartido en casos de vacaciones, comisiones y ausencias programadas.

ARTÍCULO 39: MANUAL DE COORDINACIONES Y REVISIÓN DE COMPETENCIAS. La Superintendencia Nacional de Salud elaborará, actualizará e implementará un Manual Institucional de Coordinaciones, con el fin de definir de manera clara, objetiva y estandarizada las funciones, competencias, responsabilidades, perfiles, líneas de autoridad y requisitos aplicables a las coordinaciones existentes y a las nuevas coordinaciones que se creen en la Entidad.

PARÁGRAFO: El Manual deberá contemplar, como mínimo, los siguientes componentes:

- a. Objeto, funciones generales y alcance operativo de cada coordinación.
- b. Competencias técnicas, comportamentales y funcionales requeridas.
- c. Requisitos de formación, experiencia y capacitación para el ejercicio del rol.
- d. Criterios para la creación, modificación o supresión de coordinaciones según análisis técnico y carga laboral.

ARTÍCULO 40: CANAL DE GESTIÓN DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y TRÁMITES ANTE TALENTO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud, con el fin de reforzar al interior de la entidad, la política de Gobierno Digital, la gestión estratégica, eficiente, eficaz y efectiva del talento humano de la entidad, a cargo de la Dirección de Talento Humano, y con miras a verdadera creación de valor público e impacto en la gestión del talento humano e institucional, incorporará, diseñará, implementará un aplicación tipo chatbot institucional, que simule la conversación humana y permita radicar, validar y aprobar o rechazar en línea y en tiempo real solicitudes de permisos, licencias y demás situaciones administrativas, con trazabilidad y evidencia digital. El acto administrativo con firma electrónica mediante el cual se apruebe se autorice, se otorgue, o se reconozca dicha situación administrativa, (llámese memorando, resolución, etcétera) en caso de que no sea posible que la aplicación lo genere y notifique de inmediato en tiempo real, el área encargada podrá hacer lo pertinente posteriormente desde el gestor documental o los medios que se considere, sin frenar la respuesta operativa aprobación/negación en tiempo real.

ARTÍCULO 41: DEBER DE MOTIVAR LAS NEGACIONES Y LIMITACIÓN DE LA “NECESIDAD DEL SERVICIO”. La negación por parte de la administración o los jefes inmediatos de alguno de los beneficios pactados no podrá realizarse de manera verbal y deberá estar debidamente motivada. No será admisible, para negar cualquier beneficio, alegar la causal "por necesidades del servicio" sin que ésta sea desarrollada de acuerdo con las metas, proyectos y cargas de la respectiva área.

ARTÍCULO 42: LENGUAJE INCLUYENTE. La SNS emitirá lineamientos para lenguaje incluyente en documentos, señalización y comunicaciones internas.

ARTÍCULO 43: PROHIBICIÓN DE DESIGNACIÓN DE SERVIDORES DEL NIVEL PROFESIONAL COMO SUPERVISORES DE CONTRATOS. Los servidores públicos vinculados en cargos de profesional universitario o profesional especializado no podrán ser designados de manera formal ni informal, como supervisores de contratos, dado que dicha función corresponde a niveles jerárquicos superiores y exige responsabilidades presupuestales, administrativas, que exceden el alcance propio del nivel profesional.

PARÁGRAFO 1. Excepción con protección obligatoria: En caso excepcional y debidamente motivado en necesidades del servicio, cuando resulte indispensable asignar funciones de supervisión a un servidor público que no pertenezca al nivel Directivo o Asesor, la Entidad deberá garantizar:

- a. Consentimiento previo, libre e informado del funcionario.
- b. Reconocimiento económico o compensatorio equivalente a la responsabilidad asumida.
- c. Capacitación certificada en supervisión contractual antes de asumir la función.

- d. Inclusión del funcionario en una póliza institucional de responsabilidad civil y administrativa, que lo proteja frente a riesgos derivados del ejercicio de la supervisión.
- e. Soporte técnico permanente por parte del área jurídica y de contratación.
- f. Que la función asignada no implique desmejora de sus tareas propias ni incremento desproporcionado de carga laboral.

CAPÍTULO 5: JORNADA LABORAL Y FLEXIBILIDAD

ARTÍCULO 44: SUPER VIERNES. como parte del programa de bienestar La Superintendencia Nacional de Salud manejará un horario especial de jornada continua que irá de 8:00 am a 2:00 pm exclusivamente, todos los viernes.

ARTÍCULO 45: FLEXIBILIDAD, OPTIMIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la implementación y fortalecimiento de un modelo de jornada laboral flexible que permita a los servidores públicos ajustar su horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades personales, familiares, académicas o de movilidad, sin afectar la prestación del servicio ni el cumplimiento de la jornada legal.

Para tal efecto, la Entidad dispondrá de jornadas laborales flexibles entre las cuales el servidor público podrá elegir, así: 6:00–3:00, 6:30–3:30, 7:00–4:00, 7:30–4:30, 8:00–5:00, 8:30–5:30, 9:00–6:00, 9:30–6:30 y 10:00–7:00.

La negativa a la solicitud de horario flexible deberá emitirse mediante acto administrativo debidamente motivado, susceptible de los recursos de ley.

PARÁGRAFO 1. La Superintendencia Nacional de Salud adoptará mecanismos que permitan el acceso preferente a horarios flexibles para servidores públicos que acrediten necesidades académicas, de cuidado familiar o condiciones especiales de movilidad.

PARÁGRAFO 2. Los servidores públicos que se encuentren cursando programas de formación técnica, tecnológica, profesional o de posgrado podrán acceder a ajustes en su jornada laboral, sin que el tiempo destinado a dichas actividades académicas deba ser compensado.

PARÁGRAFO 3. La Entidad reglamentará el procedimiento para la implementación del horario flexible mediante Resolución o el acto administrativo correspondiente dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente acuerdo, garantizando su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales.

PARÁGRAFO 4. La Superintendencia Nacional de Salud implementará mecanismos de seguimiento y evaluación del modelo de jornada flexible, mediante informes semestrales que deberán contener resultados, niveles de implementación, riesgos identificados y acciones de mejora, los cuales serán socializados en el Comité de Seguimiento del Acuerdo.

PARÁGRAFO 5. La Entidad adelantará las gestiones necesarias para modernizar progresivamente los esquemas de organización del trabajo, en concordancia con estándares nacionales e internacionales, sin desmejorar los derechos laborales de los servidores públicos."

ARTÍCULO 46: AUMENTO EN PRODUCTIVIDAD LABORAL. Modificar el décimo séptimo del acuerdo sindical del 3 de julio de 2024, el cual quedará así:



AUMENTO EN PRODUCTIVIDAD LABORAL: La Superintendencia Nacional de Salud otorgará a sus funcionarios tres días a la semana de teletrabajo, por calificación sobresaliente o su equivalente; dos días a la semana de teletrabajo por calificación satisfactoria o su equivalente, por cada periodo anual o, cuando no exista o cuando un periodo parcial evaluado sea más favorable para el funcionario, se reconocerá este último; estos días serán escogidos por los funcionarios sin restricciones.

PARÁGRAFO 1: El acto administrativo mediante el cual se otorgue este beneficio tendrá vigencia por el mismo periodo de tiempo evaluado, contados a partir de la fecha de expedición del acto administrativo. La solicitud ante la Dirección de Talento Humano se realizará los cinco primeros días de mes, y el acto administrativo será expedido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO 2: Este beneficio aplica para todos los funcionarios sin importar el cargo que ocupe o se encuentren en teletrabajo híbrido y/o trabajo en casa, siempre y cuando las funciones que desempeñe sean teletrabajables, para lo cual la Superintendencia Nacional de Salud expedirá un documento en donde se establezcan las funciones que son y no son teletrabajables dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo.

ARTÍCULO 47: MODALIDAD DE TRABAJO Y MEDIDAS ANTE EVENTOS QUE AFECTEN EL ORDEN PÚBLICO Y LA MOVILIDAD. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la adopción de medidas oportunas para proteger la integridad, seguridad y bienestar de los servidores públicos cuando se presenten o se anuncien situaciones que puedan afectar la movilidad o el orden público, tales como manifestaciones, marchas, paros, plantones, bloqueos o cualquier otro evento que represente riesgo para el desplazamiento.

En los casos en que exista información previa sobre estos eventos, la Entidad implementará la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo o su equivalente para el día correspondiente, comunicando esta decisión con la mayor antelación posible, preferiblemente el día anterior, siempre que la información pública y oficial lo permita.

PARÁGRAFO 1. Cuando las situaciones de afectación a la movilidad o al orden público se presenten de manera imprevista o durante la jornada laboral, la Entidad autorizará el retiro anticipado de los servidores públicos, priorizando su seguridad. Como regla general, este retiro podrá realizarse a más tardar a la 1:00 p.m., sin perjuicio de que se adopten decisiones más favorables según la gravedad de la situación.

PARÁGRAFO 2. La Superintendencia Nacional de Salud expedirá, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, una circular o protocolo institucional que reglamente la implementación de estas medidas, estableciendo criterios, procedimientos y responsables para su aplicación.

PARÁGRAFO 3. Las decisiones adoptadas en desarrollo del presente deberán priorizar el principio de prevención del riesgo, procurando evitar el desplazamiento de los servidores públicos cuando existan condiciones que puedan afectar su seguridad o movilidad.

ARTÍCULO 48: DESCONEXIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES. La SNS adoptará lineamientos internos de desconexión laboral (comunicaciones fuera de jornada, pausas activas,

descansos y hora de almuerzo), realizará campañas semestrales y habilitará canal de reporte. En particular, se precisarán reglas sobre comunicaciones y requerimientos fuera de la jornada laboral, así como medidas de sensibilización a directivos y equipos, sin perjuicio de las situaciones excepcionales y justificadas que exijan continuidad del servicio.

PARÁGRAFO 1. Se efectuará reporte semestral al Comité de Seguimiento sobre acciones implementadas y resultados agregados.

ARTÍCULO 49: LICENCIA/ALTERNATIVAS POR DOLOR MENSTRUAL SEVERO. La SNS expedirá lineamientos para otorgar, mantener o fortalecer: (i) conceder licencia o permiso remunerado por dolor menstrual severo e incapacitante con soporte médico; o (ii) permitir trabajo en casa/virtual mínimo tres (3) días durante el periodo menstrual cuando no se cuente con soporte, si las funciones lo permiten. Dicho acto administrativo deberá contener el alcance del compromiso, responsables, cronograma, mecanismos de control y el canal de divulgación interna, y será insumo obligatorio de la matriz de seguimiento del Comité de Seguimiento del acuerdo. Los lineamientos deberán contemplar criterios de teletrabajabilidad, seguridad de la información, evaluación de resultados, y condiciones para garantizar el derecho a la desconexión, la salud y seguridad en el trabajo y la continuidad del servicio.

ARTÍCULO 50: SALUD MESTRUAL Y ENTORNOS DIGNOS. La SNS adoptará y fortalecerá medidas de salud menstrual que incluyan: (i) alternativas de trabajo virtual/trabajo en casa por dismenorrea certificada; (ii) permiso/licencia por dolor menstrual severo e incapacitante con soporte médico; y (iii) el mantenimiento de una “caja violeta” autosostenible en baños. Los lineamientos deberán contemplar criterios de teletrabajabilidad, seguridad de la información, evaluación de resultados, y condiciones para garantizar el derecho a la desconexión, la salud y seguridad en el trabajo y la continuidad del servicio. Las acciones en infraestructura deberán priorizar la mitigación de riesgos, la salubridad, el bienestar y el cumplimiento de estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo medidas preventivas mientras se ejecutan las intervenciones definitivas.

CAPÍTULO 6: BIENESTAR SOCIAL, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

ARTÍCULO 51: FORTALECIMIENTO PRESUPUESTAL DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. La Superintendencia Nacional de Salud incorporará un incremento adicional del veinte por ciento (20%) sobre el peso porcentual del presupuesto total aprobado para la entidad en la vigencia inmediatamente anterior, aplicable a las siguientes vigencias fiscales, destinado a financiar el Plan de Bienestar Social e Incentivos. Este incremento tendrá como finalidad garantizar una adecuada cobertura, una participación efectiva y el fortalecimiento de las capacidades de la planta de personal de la entidad.

En todo caso, el ajuste presupuestal deberá responder al crecimiento real de la planta provista, asegurando que todos los servidores públicos accedan en condiciones de equidad a los programas de bienestar social e incentivos."

ARTÍCULO 52: INCENTIVO ECONÓMICO PARA APOYO EN SALUD. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá a los servidores públicos un incentivo económico anual equivalente a medio (0,5) SMMLV, destinado a apoyar gastos en servicios de salud visual y auditiva, así como tratamientos odontológicos.



Este beneficio podrá ser utilizado por el servidor público o su núcleo familiar primario, incluyendo hijos, cónyuge, compañero(a) permanente o padres, previa solicitud del interesado y conforme a los lineamientos que establezca la Entidad.

ARTÍCULO 53: CONVENIOS INSTITUCIONALES PARA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD. La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá y gestionará convenios con entidades y prestadores de servicios de salud, con el fin de garantizar a los servidores públicos y su núcleo familiar el acceso a tarifas preferenciales y descuentos en servicios de salud complementarios al Plan de Beneficios en Salud.

Dichos convenios deberán incluir, como mínimo, servicios de optometría, oftalmología, odontología, fonoaudiología, otorrinolaringología, otología, así como la adquisición de dispositivos médicos tales como lentes, monturas, lentes de contacto y equipos auditivos, sin perjuicio de la inclusión de otros servicios como droguerías y atención especializada.

Así mismo, la Entidad promoverá el acceso a planes complementarios de salud y medicina prepagada en condiciones favorables, conforme a la oferta del mercado.

PARÁGRAFO 1. Los convenios deberán procurar cobertura nacional particularmente en la sede central, direcciones regionales y sus sedes, en condiciones accesibles, priorizando la calidad del servicio, la oportunidad en la atención y beneficios económicos efectivos para los servidores públicos.

PARÁGRAFO 2. La Superintendencia promoverá la divulgación periódica de los convenios suscritos, con el fin de garantizar su uso efectivo por parte de los servidores públicos.

ARTÍCULO 54: PÓLIZA DE SALUD, PLAN DE MEDICINA PREPAGADA Y O PLAN COMPLEMENTARIO PARA LOS FUNCIONARIOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará y financiará la contratación de una póliza de salud, plan de Medicina Prepagada o Plan Complementario de Salud con cobertura para el funcionario, su cónyuge o compañero(a) permanente, hijos hasta los 25 años y padres.

ARTÍCULO 55: PROTECCIÓN A LA SALUD FÍSICA O MENTAL. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD. brindará la protección a la salud física y mental, de la totalidad de los empleados públicos de la entidad. La Entidad en cumplimiento de las recomendaciones médicas laborales proferidas, de ser procedente, garantizará la reubicación laboral del empleado público acorde a su condición de salud física y mental, cuando éstas se vean afectadas, o disminuidas por enfermedad crónica, terminal, o transitoria y se realizará el seguimiento por parte del Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST y el Grupo interno de seguridad y salud en el trabajo, para verificar el cumplimiento de las recomendaciones médicas.

PARÁGRAFO 1: En caso contrario, el empleado público afectado podrá interponer una queja ante la Oficina de Control Interno Disciplinario.

PARÁGRAFO 2: La Superintendencia Nacional de Salud incrementará en la vigencia presupuestal del año 2026 y 2027 el rubro destinado en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la implementación de mecanismos de vigilancia epidemiológica con el fin de prevenir y atender enfermedades y accidentes laborales.



PARÁGRAFO 3: La Dirección de Gestión de Talento Humano, junto con la Administradora de Riesgos Laborales ARL, adelantarán diagnósticos de condiciones de salud, panorama de riesgos laborales e identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados públicos, con el fin de establecer programas de promoción de la salud, prevención de accidentes y enfermedades laborales.

PARÁGRAFO 4: El Grupo Interno de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo designará a uno de sus integrantes para que preste el apoyo a los empleados públicos de las Direcciones Regionales y sus sedes que tenga algún tipo de afectación a su salud mental.

ARTÍCULO 56: PÓLIZA COLECTIVA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA SUPERSALUD. Los funcionarios de la SUPERSALUD contarán con una póliza colectiva que incluirá seguros de Riesgos, enfermedad y muerte, adicional incluirá la posibilidad de afiliar a su grupo familiar y mascotas de su grupo familiar.

ARTÍCULO 57: SEGURO DE VIDA. La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá una póliza de seguro de vida colectiva para cubrir el riesgo de muerte por cualquier causa para todos los trabajadores de la entidad.

ARTÍCULO 58: PROTECCIÓN DE RIESGOS Y PÓLIZA INSTITUCIONAL: LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD. suscribirá una póliza de vida y accidentes personales con cobertura 24/7 para todos los servidores en comisión, protegiéndolos ante cualquier eventualidad o siniestro que ocurra durante los desplazamientos o la permanencia en territorio.

ARTÍCULO 59: AUXILIO FUNERARIO. La Superintendencia Nacional de Salud concederá un auxilio para cubrir trámites del fallecimiento del trabajador y/o su familiar hasta el tercer grado de consanguinidad y primero de afinidad, o su animal de compañía.

ARTÍCULO 60: CONVENIOS DEPORTIVOS Y DE BIENESTAR FÍSICO. La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá y gestionará convenios con gimnasios, clubes deportivos, centros de acondicionamiento físico, entes territoriales del deporte, otras modalidades de acondicionamiento físico y demás entidades relacionadas, con el fin de garantizar a los servidores públicos el acceso a servicios orientados al bienestar físico, la salud preventiva y la calidad de vida.

Estos convenios deberán contemplar membresías corporativas con financiación parcial por parte de la Entidad, así como descuentos o tarifas preferenciales en las cuotas de afiliación, mensualidades y servicios complementarios, procurando optimizar las condiciones económicas para los servidores públicos.

La oferta de servicios deberá garantizar cobertura en la sede central, direcciones regionales y, en lo posible, a nivel distrital y nacional, facilitando el acceso a diferentes sedes de los operadores convenidos, bajo condiciones que favorezcan la permanencia y continuidad en el uso de los servicios.

PARÁGRAFO 1. La Superintendencia promoverá la ampliación progresiva de la oferta de convenios deportivos, procurando diversidad de opciones que respondan a las necesidades de los servidores públicos en las diferentes regiones del país.



PARÁGRAFO 2. La Entidad garantizará la divulgación permanente de los convenios vigentes a través de los canales institucionales, mediante la creación o habilitación de un espacio de consulta actualizado que permita a los servidores públicos conocer la oferta disponible, condiciones de acceso, tarifas y cobertura.

PARÁGRAFO 3. Los convenios deberán procurar condiciones flexibles de acceso, permanencia y uso, incluyendo la posibilidad de acceso a múltiples sedes, suspensión temporal de servicios y otras facilidades que incentiven la continuidad en los programas de bienestar físico."

ARTÍCULO 61: TIQUETERA DE AUTOCUIDADO. Las partes acuerdan la creación de una Tiquetera de Autocuidado, mediante la cual se otorgarán a cada funcionario seis (6) días de permiso remunerado por semestre, destinados al cuidado físico, emocional o mental, según las necesidades que cada servidor determine. Estos permisos tendrán carácter preventivo y estarán orientados a fortalecer la salud, el bienestar integral y la calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 62: EQUIPOS DEPORTIVOS INSTITUCIONALES Y PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA. La Superintendencia Nacional de Salud promoverá la conformación, fortalecimiento y sostenibilidad de equipos deportivos institucionales en diversas disciplinas, en el marco del Plan de Bienestar Social y la promoción de la salud y calidad de vida de los servidores públicos.

Para tal efecto, la Entidad implementará convocatorias periódicas para la conformación de equipos deportivos en disciplinas como fútbol, baloncesto, voleibol y otras que respondan al interés de los servidores públicos, en categorías masculina, femenina y mixta, fomentando la participación incluyente en la sede central y direcciones regionales.

Así mismo, se promoverá la realización de torneos internos institucionales y la participación de los equipos en competencias externas, incluyendo aquellas organizadas por cajas de compensación familiar, Función Pública u otras entidades.

PARÁGRAFO 1. La Superintendencia garantizará las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades deportivas, incluyendo:

- a) Otorgamiento de permisos remunerados para entrenamientos y participación en competencias.
- b) Acceso a espacios físicos adecuados para la práctica deportiva.
- c) Acompañamiento de profesionales del deporte para entrenamiento y preparación.
- d) Dotación deportiva básica, incluyendo uniformes e implementos necesarios según la disciplina.

PARÁGRAFO 2. La Dirección de Talento Humano será la encargada de coordinar la implementación de estas actividades, incluyendo la organización de convocatorias, la inscripción en torneos internos y externos, y el seguimiento a la participación de los equipos deportivos."

ARTÍCULO 63: ENTRENAMIENTOS EN LUGARES CUBIERTOS. Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la firma del acuerdo, la SNS deberá: Expedir lineamientos para garantizar entrenamientos en lugares cubiertos. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos,



procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO. La programación se publicará semestralmente con antelación y se registrará para control. La programación deberá comunicarse con antelación suficiente y organizarse por turnos cuando sea necesario, garantizando continuidad del servicio y condiciones de participación equitativas.

ARTÍCULO 64: COMPENSACIÓN POR ENTRENAMIENTOS. Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la firma del acuerdo, la SNS deberá: Definir que el tiempo de entrenamientos sea tenido en cuenta para compensación de descansos programados.

PARÁGRAFO. La programación se publicará semestralmente con antelación y se registrará para control. La programación deberá comunicarse con antelación suficiente y organizarse por turnos cuando sea necesario, garantizando continuidad del servicio y condiciones de participación equitativas.

ARTÍCULO 65: ENTRENAMIENTOS EN JORNADA LABORAL. Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la firma del acuerdo, la SNS deberá Garantizar entrenamientos dentro de la jornada laboral por turnos, sin afectar el servicio. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO. La programación se publicará semestralmente con antelación y se registrará para control. La programación deberá comunicarse con antelación suficiente y organizarse por turnos cuando sea necesario, garantizando continuidad del servicio y condiciones de participación equitativas.

ARTÍCULO 66: REPROGRAMACIÓN POR LLUVIA/CONTINGENCIAS. Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la firma del acuerdo, la SNS deberá: Reprogramar entrenamientos por lluvia o contingencias, sin sanciones.

ARTÍCULO 67: RECONOCIMIENTO POR LOGROS. Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la firma del acuerdo, la SNS deberá otorgar tres (3) días de permiso remunerado por primer lugar en representación de la Entidad, a disfrutar dentro del año siguiente.

ARTÍCULO 68: OLIMPIADAS INTERNAS. La Superintendencia Nacional de Salud incluirá dentro del plan de bienestar de la entidad para la vigencia 2026 y subsiguientes, la realización anualmente las olimpiadas internas en un día laboral, en donde se convoque y participen todos los funcionarios de la entidad incluidos los funcionarios de las direcciones regionales, a quienes se les proporcionaran los medios necesarios para garantizar los recursos y medios necesarios para su desplazamiento y estadía en el lugar donde se desarrollen dichas olimpiadas.

ARTÍCULO 69: GRUPO DE DANZA INSTITUCIONAL. La Entidad conformará un grupo de danza institucional, garantizando tiempo de entrenamiento, espacios adecuados, dotación y participación en competencias regionales y nacionales.



ARTÍCULO 70: GARANTÍA UNIVERSAL DE ACCESO Y PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará el acceso universal, equitativo y efectivo de todos los servidores públicos y su núcleo familiar a las actividades contempladas en el Plan de Bienestar, incluyendo aquellas de carácter recreativo, cultural, deportivo, de salud y desarrollo personal, eliminando cualquier barrera que limite su participación.

En consecuencia, la Entidad adoptará las medidas necesarias para asegurar que la totalidad de los servidores públicos interesados puedan participar en dichas actividades, sustituyendo los esquemas de cupos limitados por mecanismos que garanticen cobertura total o, en su defecto, sistemas equitativos de asignación que no restrinjan el acceso efectivo.

Las actividades de bienestar no podrán generar listas de espera que impidan la participación de los servidores públicos, debiendo la Entidad ajustar su planeación y presupuesto para garantizar la cobertura suficiente.

PARÁGRAFO 1. La participación en actividades de bienestar no estará sujeta a autorización del jefe inmediato, sin perjuicio de la organización del servicio, el cual deberá ajustarse para permitir la concurrencia efectiva de los servidores públicos.

PARÁGRAFO 2. Cuando las actividades se desarrollen en días no hábiles o fuera de la jornada laboral, la Entidad reconocerá medidas compensatorias, tales como teletrabajo, trabajo en casa o ajustes en la jornada laboral, garantizando el equilibrio entre vida laboral y personal.

PARÁGRAFO 3. La Superintendencia deberá programar las actividades con antelación mínima de quince (15) días calendario, publicando cronogramas claros que incluyan fechas, horarios, sedes, condiciones de acceso y cobertura en sede central y direcciones regionales.

PARÁGRAFO 4. La Entidad garantizará la inclusión territorial, asegurando que las actividades de bienestar se desarrollen de manera equitativa en la sede central y en las direcciones regionales, o mediante mecanismos que permitan la participación efectiva de todos los servidores públicos a nivel nacional.

PARÁGRAFO 5. La Superintendencia presentará informes semestrales al Comité de Seguimiento del Acuerdo, en los cuales se evidencie la cobertura real de las actividades, número de participantes, distribución territorial, ejecución presupuestal y acciones de mejora, con el fin de garantizar el cumplimiento del presente.

ARTÍCULO 71: INCENTIVOS Y CONVENIOS PARA ALIMENTACIÓN SALUDABLE. La Entidad establecerá incentivos de alimentación o convenios con restaurantes, cafeterías y prestadores de servicios de comida, para garantizar precios preferenciales y acceso a alimentación saludable para los funcionarios.

ARTÍCULO 72: APOYO AL BIENESTAR FAMILIAR, EDUCATIVO Y PREVISIONAL. La Superintendencia Nacional de Salud, en el marco de sus programas de bienestar social, implementará y fortalecerá las siguientes medidas de apoyo dirigidas a sus funcionarios:

1. Apoyo a la primera infancia (guarderías): La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá convenios con centros de atención integral infantil o guarderías cercanos a su sede principal en



Bogotá y a sus sedes regionales, con el fin de otorgar tarifas preferenciales o subsidios parciales para la atención de los hijos e hijas de los funcionarios en etapa de primera infancia.

2. Préstamos educativos: La entidad promoverá y facilitará el acceso de los funcionarios a préstamos educativos, propios o a través de convenios con entidades financieras o educativas, destinados a la financiación de estudios de educación formal y no formal del funcionario o de su núcleo familiar, en condiciones preferenciales de tasa, plazo y forma de pago.

3. Subsidio para pensión anticipada: La Superintendencia Nacional de Salud implementará un mecanismo de apoyo consistente en el pago anticipado, subsidio o facilidades económicas para las pensiones educativas (colegio) de los hijos de los funcionarios, mediante convenios con instituciones educativas, esquemas de reembolso, descuentos por nómina u otras modalidades que faciliten el cumplimiento oportuno de estas obligaciones.

ARTÍCULO 73: SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL. Con el fin de mitigar el impacto del estrés laboral y prevenir el síndrome de Burnout, la Entidad implementará Una línea de atención psicológica 24/7 de carácter anónimo y profesional y talleres mensuales sobre manejo de ansiedad y estrés, y aprender sobre resiliencia, mindfulness y relajación.

ARTÍCULO 74: PROGRAMA INTEGRAL DE SALARIO EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL SALUDABLE. La Superintendencia Nacional de Salud adoptará e implementará un Programa Integral de Salario Emocional, orientado a fortalecer el bienestar de los servidores públicos mediante estrategias de reconocimiento, flexibilidad laboral, conciliación entre la vida personal y laboral, promoción de la salud mental y construcción de un ambiente laboral positivo.

En desarrollo de este programa, la Entidad garantizará la realización de actividades periódicas de integración y fortalecimiento del clima laboral, las cuales deberán ejecutarse como mínimo una (1) vez por semestre en cada dependencia, con el fin de promover el trabajo en equipo, la cohesión organizacional y la calidad de vida laboral.

PARÁGRAFO 1. La programación anual de las actividades de clima laboral y salario emocional deberá publicarse antes del 31 de enero de cada vigencia, indicando fechas, objetivos, responsables y modalidad de ejecución.

PARÁGRAFO 2. Las actividades deberán comunicarse con antelación suficiente y, cuando sea necesario, organizarse por turnos o mecanismos equivalentes que garanticen la participación efectiva de los servidores públicos sin afectar la continuidad del servicio.

PARÁGRAFO 3. El Programa Integral de Salario Emocional podrá incluir, entre otras, estrategias de reconocimiento institucional, espacios de bienestar psicosocial, actividades recreativas y culturales, acompañamiento en salud mental y acciones orientadas a mejorar el clima organizacional.

ARTÍCULO 75: KIT DE NAVIDAD. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD entregará un Kit de Navidad, en la primera semana de diciembre de cada anualidad a los servidores e hijos de los empleados públicos.

ARTÍCULO 76: KIT ESCOLAR. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD entregará un Kit escolaridad, a más tardar en enero de cada anualidad a los hijos de los servidores públicos

que acrediten estar cursando educación preescolar, básica primaria, básica secundaria y/o inclusiva, Dicho Kit tendrá un contenido similar al entregado por las cajas de compensación familiar.

ARTÍCULO 77: KIT DE MASCOTAS. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD entregará un Kit de aseo y limpieza a los servidores públicos que acrediten tener como mascotas perros y gatos, dicho kit se debe entregar a más tardar el 30 de junio de cada anualidad.

ARTÍCULO 78: PROGRAMA INSTITUCIONAL DE FERIAS DE EMPRENDIMIENTO. La Superintendencia Nacional de Salud implementará un Programa Institucional de Ferias de Emprendimiento, destinado a promover, visibilizar y fortalecer los proyectos productivos y actividades económicas desarrolladas por los funcionarios y sus familias.

ARTÍCULO 79: POLÍTICA DE PROPORCIONALIDAD ENTRE CARGA LABORAL, GRADO Y SALARIO. la Superintendencia Nacional de Salud adoptará una política institucional de proporcionalidad, mediante la cual la carga laboral asignada a cada funcionario deberá corresponder de manera directa y razonable al grado del cargo, nivel salarial, complejidad de funciones y responsabilidades propias del empleo.

En virtud de esta política:

1. Ningún funcionario podrá recibir cargas laborales que excedan de manera evidente las funciones descritas en su manual de funciones y competencias laborales.
o La asignación de tareas deberá considerar: El grado y nivel jerárquico del cargo, el nivel salarial asociado, la experiencia y formación requeridas para la función, la complejidad, riesgo y tiempo que demanda cada actividad.
2. La Entidad deberá evitar la práctica de delegar responsabilidades de niveles superiores a funcionarios cuyos cargos no correspondan a ese grado, salvo en casos excepcionales debidamente justificados y siempre con reconocimiento de tiempo o incentivos cuando aplique.
3. Medición de la desconexión laboral: Como parte integral de la evaluación, la Entidad implementará mecanismos de medición y seguimiento de la desconexión laboral, que permitan identificar prácticas que afecten el equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios, tales como: asignación de tareas o requerimientos fuera de la jornada laboral, uso reiterado de medios digitales institucionales en horarios no laborales, sobrecargas derivadas de metas, plazos o exigencias incompatibles con la jornada ordinaria.
4. Se realizará una evaluación periódica de cargas laborales para identificar sobrecargas, desequilibrios o asignaciones desproporcionadas., con una periodicidad mínima anual, o de manera extraordinaria cuando se presenten cambios sustanciales en la estructura organizacional, incremento significativo de funciones, modificaciones normativas o situaciones de riesgo psicosocial.
5. Como resultado de la evaluación, la Entidad deberá adoptar las medidas correctivas necesarias, que podrán incluir, entre otras: Redistribución de funciones y tareas dentro de la dependencia, ajustes en la asignación de cargas laborales, recomendaciones para modificación de procesos o fortalecimiento de equipos de trabajo, Identificación de necesidades de personal, capacitación o rediseño de funciones medidas preventivas o correctivas frente a riesgos



psicosociales detectados. Las conclusiones y medidas adoptadas deberán quedar documentadas y ser objeto de seguimiento.

6. La distribución del trabajo deberá garantizar condiciones de equidad, salud laboral, prevención de riesgos psicosociales y eficiencia organizacional, evitando agotamiento, sobrecarga o desmotivación entre los funcionarios.

7. La Entidad implementará mecanismos de seguimiento, ajuste y supervisión de la carga laboral dentro de cada dependencia, garantizando transparencia, equilibrio y corresponsabilidad."

ARTÍCULO 80: ACOMPAÑAMIENTO DIRECTO DE SINTRASUPERSALUD, SINASUP Y UNT EN SITUACIONES LABORALES. Las Organizaciones Sindicales tendrán un mediador directo ante las dificultades que pueda estar presentando cualquier trabajador.

ARTÍCULO 81: GARANTÍAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD Y APLICACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES.

1. Reconocimiento del certificado de discapacidad: La entidad reconocerá como documento idóneo y suficiente el certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa nacional, sin que sea procedente exigir certificaciones médicas adicionales para efectos de acceder a la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa, flexibilización laboral u otros ajustes razonables derivados de la condición de discapacidad.

2. Prohibición de barreras administrativas: No podrán establecerse requisitos adicionales, valoraciones discrecionales o condicionamientos que constituyan barreras administrativas para el ejercicio de los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad.

3. Ajustes razonables y enfoque diferencial: La entidad garantizará la implementación efectiva de ajustes razonables, en aplicación del principio de igualdad material, accesibilidad universal, inclusión laboral y no discriminación, conforme al marco constitucional y legal vigente.

4. Asignación objetiva de parqueaderos accesibles: Los cupos de parqueadero destinados a personas con discapacidad deberán ser respetados en el número mínimo establecido por la regulación nacional y asignados mediante procedimiento objetivo, transparente y permanente administrado por la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces.

En ningún caso la asignación de estos cupos podrá quedar supeditada a la autorización o discrecionalidad del jefe inmediato o de una dependencia específica.

5. Principio de no regresividad: Los derechos y beneficios previamente reconocidos a servidores públicos con discapacidad no podrán ser restringidos, condicionados o eliminados mediante actos administrativos internos.

ARTÍCULO 82: BIENESTAR EN DIRECCIONES REGIONALES Y SUS SEDES. La SNS garantizará planeación y programación de bienestar para regionales con enfoque de equidad y reportará semestralmente su ejecución y cobertura. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio.



PARÁGRAFO 1. El informe incluirá indicadores de participación y ejecución presupuestal agregada. El informe deberá presentarse en formato verificable, incluir el estado (cumplido/en ejecución/pendiente), soportes documentales, riesgos identificados y acciones de mitigación, y será socializado en el Comité de Seguimiento para su validación.

ARTÍCULO 83: PAUSAS ACTIVAS. La SNS comunicará cronograma de pausas activas presenciales y/o virtuales dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo. El cronograma deberá incluir hitos, fechas límite, responsables y productos verificables, y se actualizará cuando existan cambios por disponibilidad presupuestal o necesidades del servicio, informando oportunamente a las organizaciones sindicales.

PARÁGRAFO 1. El cronograma se revisará semestralmente. La actualización del cronograma deberá justificarse y comunicarse oportunamente, sin afectar el principio de progresividad y la obligación de cumplimiento de los acuerdos.

ARTÍCULO 84: RECONOCIMIENTO POR ATENCIÓN PERMANENTE AL PÚBLICO. La Superintendencia Nacional de Salud (SNS) reconocerá a las y los servidores públicos que realicen atención permanente y directa al público un (1) día de descanso remunerado por cada trimestre efectivamente laborado en dicha función, como medida de bienestar, prevención de riesgos psicosociales y reconocimiento a la carga emocional asociada a la atención ciudadana. Este beneficio aplicará para quienes desempeñen funciones de atención al usuario en ventanilla, centros de atención, canales presenciales y/o aquellos grupos o dependencias que, por la naturaleza del servicio, mantengan interacción continua y directa con la ciudadanía, en sede central y direcciones regionales.

ARTÍCULO 85: BRIGADAS DE EMERGENCIA (PERMISOS Y CAPACITACIÓN). La SNS expedirá lineamientos para permisos de brigadistas tramitados por Talento Humano y para capacitación avanzada superior a cien (100) horas, con plan anual y cupos por sede. Dicho acto administrativo deberá contener el alcance del compromiso, responsables, cronograma, mecanismos de control y el canal de divulgación interna, y será insumo obligatorio de la matriz de seguimiento del Comité de Seguimiento del acuerdo.

ARTÍCULO 86: REPORTE PARA COBERTURA ANTE ARL. La SNS implementará mecanismo de reporte para garantizar cobertura ARL cuando se requieran labores fuera de horario o fuera de sede por necesidad del servicio. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo deberán articularse con el Sistema de Gestión de SST, contemplando prevención, reporte oportuno, cobertura y acompañamiento, con énfasis en la disminución de riesgos y la atención prioritaria de casos críticos.

ARTÍCULO 87: ERGONOMÍA Y ADECUACIÓN DE PUESTOS. La SNS atenderá recomendaciones ergonómicas con plan y cronograma, priorizando casos críticos, para prevenir lesiones musculoesqueléticas y fatiga laboral. El cronograma deberá incluir hitos, fechas límite, responsables y productos verificables, y se actualizará cuando existan cambios por disponibilidad presupuestal o necesidades del servicio, informando oportunamente a las organizaciones sindicales.



ARTÍCULO 88: CONFORT TÉRMICO Y CALIDAD DEL AIRE. La SNS evaluará y corregirá aire acondicionado y ventilación para condiciones saludables en la sede central y regionales.

ARTÍCULO 89: PROTOCOLOS DE ACOSO Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. La SNS implementará/actualizará protocolos de prevención y atención de acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género, con rutas seguras, confidencialidad y debida diligencia. La implementación se realizará con enfoque diferencial y de género, garantizando confidencialidad, debida diligencia, protección contra represalias y rutas claras de atención, acompañamiento y seguimiento.

CAPÍTULO 7: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

ARTÍCULO 90: CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS. La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá convenios, en todas las dependencias, Nivel Central, Direcciones Regionales, durante los tres meses siguientes a la firma del presente Acuerdo Colectivo de Trabajo, que beneficien a todos sus empleados públicos y a su núcleo familiar (Conyugue o compañera permanente e hijos menores de 25 años), en los siguientes temas que tienen que ver con el bienestar laboral:

- a. Convenios con aerolíneas para obtener tarifas preferenciales a nivel nacional e internacional.
- b. Convenios con hoteles, agencias de turismo o cadenas de hoteles, tanto nacionales como internacionales, cuyo fin sea ofrecer tarifas especiales para el disfrute de sus vacaciones.
- c. Convenios con Cajas de Compensación Familiar para obtener beneficios, tales como planes de viaje, actividades deportivas, educación, planes de vacunación a bajo costo (con descuentos especiales) y demás.
- d. Convenios con diversas entidades de formación deportiva y cultural para la participación competitiva en encuentros institucionales.
- e. Convenios con entidades financieras en el tema de libranzas, de acuerdo con las necesidades de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud. Además, deberá crear los códigos en la nómina, de tal manera que abarquen todas las regiones en donde la Superintendencia Nacional de Salud tiene servidores públicos.

ARTÍCULO 91: CONVENIO CON LA ESAP. La Superintendencia Nacional de Salud tramitará la celebración de un convenio con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- para que los funcionarios de la Superintendencia Nacional de Salud (cónyuge, compañero permanente e hijos), obtengan el descuento hasta del 70% (potestativo de la universidad), tanto en pregrado, en carreras técnicas, tecnológicas, profesionales y en posgrados.

ARTÍCULO 92: CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, FORMACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá y gestionará convenios con Instituciones de Educación Superior, públicas y privadas, así como con instituciones de formación técnica, tecnológica y entidades de Educación para el Trabajo y el



Desarrollo Humano, con el fin de facilitar a los servidores públicos el acceso a programas de formación en condiciones preferenciales.

Estos convenios comprenderán programas de educación formal (técnicos, tecnológicos, profesionales y de posgrado) y de educación para el trabajo y el desarrollo humano, incluyendo cursos, diplomados, certificaciones laborales, formación continua, educación no formal y demás modalidades orientadas al fortalecimiento de competencias laborales, técnicas y transversales.

Los convenios deberán contemplar beneficios tales como descuentos en matrículas, facilidades de pago y, cuando sea posible, acceso a programas con financiación parcial o total, de acuerdo con la oferta institucional y la disponibilidad de recursos.

PARÁGRAFO 1. La Entidad promoverá la articulación de estos convenios con las necesidades misionales, el desarrollo de competencias estratégicas y los planes institucionales de capacitación, con el fin de fortalecer el desempeño laboral y la productividad institucional.

PARÁGRAFO 2. La Superintendencia garantizará la divulgación permanente de la oferta educativa disponible, así como mecanismos que faciliten el acceso equitativo de los servidores públicos a las diferentes modalidades de formación.

ARTÍCULO 93: CONVENIOS EDUCATIVOS Y APOYOS PARA EL NÚCLEO FAMILIAR. La Superintendencia Nacional de Salud adelantará las gestiones necesarias para suscribir convenios con instituciones educativas de educación inicial, básica, media, formal y no formal, así como centros de formación, con el fin de garantizar a los hijos e hijas de los servidores públicos el acceso a beneficios educativos en condiciones preferenciales.

En desarrollo de estos convenios, la Entidad promoverá mecanismos de apoyo que contribuyan a la permanencia y continuidad educativa, incluyendo:

- a) Acceso a descuentos en matrículas, pensiones y otros costos educativos.
- b) Gestión de líneas de financiación o créditos educativos en condiciones preferenciales, para los servidores públicos o su núcleo familiar, con facilidades de pago.
- c) Implementación de mecanismos que faciliten el pago de obligaciones educativas, tales como acuerdos de financiación, descuentos por pronto pago u otras alternativas que reduzcan la carga económica familiar.

PARÁGRAFO. Los convenios deberán procurar condiciones de acceso equitativas, cobertura amplia y beneficios reales para las familias de los servidores públicos, priorizando la continuidad educativa y el bienestar familiar.

ARTÍCULO 94: CAPACITACIONES PRESENCIALES. La Superintendencia Nacional de Salud acuerda con las organizaciones sindicales generar la gradualidad que permita las capacitaciones presenciales, entre ellas las de inducción y reinducción, para lo cual, a partir del año 2026, se deberá impartir un total del 50% de las capacitaciones dadas a los servidores públicos de manera presencial y un 50% de manera virtual. En todo caso, La Superintendencia Nacional de Salud garantizará los espacios físicos y laborales necesarios para que los servidores públicos asistan



de manera exclusiva a la capacitación, sin atender otros asuntos durante la jornada de la capacitación.

PARÁGRAFO. Todos los servidores públicos tendrán acceso en igualdad de condiciones a estas capacitaciones presenciales, para lo cual deberán ser dictadas de manera descentralizada en cada una de las Regionales.

ARTÍCULO 95: GARANTÍA DE TIEMPO EFECTIVO PARA LA CAPACITACIÓN CONTINUA.

La Superintendencia Nacional de Salud se compromete a garantizar que todas las capacitaciones, cursos, seminarios o actualizaciones normativas ofrecidas o requeridas por la entidad, se realicen dentro de la jornada laboral ordinaria, bajo las siguientes condiciones:

Asignación de Tiempo Protegido: La entidad establecerá un bloque horario específico y autónomo dentro de la jornada laboral para que el servidor público adelante sus procesos de formación, sin que este tiempo coincida con la atención al público o el cumplimiento de metas operativas inmediatas.

1. **Desconexión Operativa:** Durante las horas de capacitación debidamente programadas, el trabajador estará exento de atender correos electrónicos, aplicativos de gestión documental o requerimientos urgentes que no revistan fuerza mayor, garantizando así la calidad del aprendizaje y la salud mental del funcionario.

2. **Planeación Institucional:** Los jefes inmediatos deberán ajustar las cargas de trabajo y los cronogramas de metas mensuales, de modo que el tiempo dedicado a la capacitación sea contabilizado como tiempo laborado efectivo, sin que esto genere mora en los procesos o necesidad de laborar en horas extra o fines de semana para compensar.

PARÁGRAFO. Modalidad exclusiva de capacitación: Todas las actividades de capacitación institucional deberán desarrollarse únicamente en modalidad presencial o virtual, según corresponda a los contenidos y recursos disponibles.

3. Queda expresamente establecido que:

- No se permitirá la modalidad híbrida (presencial + virtual simultánea).
- No se permitirá la participación desde la oficina cuando la modalidad definida sea virtual.
- En modalidad virtual, el funcionario deberá participar desde un espacio remoto, preferiblemente desde su hogar o lugar autorizado, garantizando condiciones de concentración, accesibilidad y comodidad.

ARTÍCULO 96: CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y CARRERA. La Superintendencia Nacional de Salud fortalecerá las competencias técnicas de sus servidores mediante la creación de espacios de formación de alto nivel. Por ende, la Entidad procederá a ejecutar las siguientes actividades:

1. **Escuela Superior de la Supersalud:** Creación de una unidad de entrenamiento técnico enfocada en competencias del sector salud y habilidades blandas.

2. La Superintendencia Nacional de Salud, incluirá dentro del Plan Institucional de Capacitación un Curso Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Certificado en Normas de Seguridad Social y Salud con instituciones acreditadas, válido para concursos de carrera administrativa."



ARTÍCULO 97: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ASUNTOS SINDICALES.

La SNS apoyará dos (2) capacitaciones anuales propuestas por la organización sindical, garantizando permisos sindicales remunerados, recursos logísticos y, cuando sea viable, acceso a expertos o instituciones académicas.

La SNS asignará recursos para el desarrollo de las capacitaciones conforme a la normatividad presupuestal aplicable.

PARÁGRAFO 1. Dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo, la SNS expedirá procedimiento interno para programación, ejecución, certificación y soportes. El procedimiento deberá describir paso a paso el trámite, responsables, tiempos máximos de respuesta, canales de radicación y mecanismos de control, garantizando criterios de transparencia, trazabilidad y debido proceso. La programación deberá comunicarse con antelación suficiente y organizarse por turnos cuando sea necesario, garantizando continuidad del servicio y condiciones de participación equitativas.

ARTÍCULO 98: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC). La SNS garantizará un PIC participativo y recursos para formación, con acceso equitativo y transparente y mecanismos de seguimiento con participación sindical.

ARTÍCULO 99: AMPLIACIÓN DEL CUPO EDUCATIVO. La Superintendencia Nacional de Salud procederá a revisar el reglamento operativo y la destinación anual, para aumentar los recursos dirigidos a estudios de posgrado (especialización, maestría y doctorado) para funcionarios de carrera.

ARTÍCULO 100: FORTALECIMIENTO PRESUPUESTAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN. La Superintendencia Nacional de Salud incluirá un incremento frente a la vigencia inmediatamente anterior del 20% del presupuesto total aprobado para la entidad de las siguientes vigencias fiscales, de los recursos destinados al Plan de capacitación, con el fin de garantizar la suficiente cobertura, participación efectiva y fortalecimiento de capacidades de la planta de personal de la entidad.

En todo caso, el ajuste presupuestal deberá responder al crecimiento real de la planta provista, en especial aquel derivado del concurso de méritos adelantado en el año 2024, garantizando que los nuevos servidores públicos accedan en condiciones de equidad a los programas de formación y capacitación, asegurando que todos los servidores públicos accedan en condiciones de equidad al programa de capacitación.

ARTÍCULO 101: Modificación al Trigésimo Tercero del acuerdo sindical del 3 de julio de 2024, el cual quedará así:

CAPACITACIONES, CAMPAÑAS, ESTRATEGIAS Y OTRAS ACCIONES PREVENTIVAS SOBRE ACOSOS, MALTRATO, DISCRIMINACIÓN Y PERSECUCIÓN: La Supersalud adelantará campañas, capacitaciones y talleres con énfasis en prevención de las conductas de maltrato, discriminación y persecución laboral a todos los directores, delegados y coordinadores, así como la totalidad de los funcionarios y servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud.



PARÁGRAFO: Las capacitaciones deberán garantizar la calidad, enfoque y objetividad de los expositores en las temáticas de acoso, y ser realizadas por universidades acreditadas en estas temáticas.

ARTÍCULO 102: PROGRAMA DE BILINGÜISMO CON INMERSIÓN EN UNIVERSIDADES EXTRANJERAS. La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá un convenio para subvención de costos educativos en programas de inmersión de segundo idioma en el extranjero hasta por 12 semanas en instituciones educativas de alta calidad.

ARTÍCULO 103: FORMACIÓN OBLIGATORIA EN AUDITORÍA EN SALUD PARA PROFESIONALES MISIONALES. La entidad garantizará que la totalidad de los profesionales de las áreas misionales cuenten con especialización en auditoría en salud/ o auditoría forense/ financiera debidamente certificado y orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas necesarias para el adecuado desarrollo de sus funciones.

Para tal fin, la entidad asumirá los costos de matrícula, el acceso a plataformas virtuales, los materiales de estudio y cualquier otro gasto asociado, y dispondrá de tiempos dentro de la jornada laboral para que los funcionarios puedan realizar la formación sin afectación de sus responsabilidades.

PARÁGRAFO 1. El diplomado en auditoría en salud deberá mantenerse actualizado cada dos (2) años mediante programas de actualización, cursos, certificaciones o diplomados equivalentes que cumplan estándares académicos reconocidos y garanticen la vigencia de los conocimientos técnicos requeridos para el ejercicio misional.

CAPÍTULO 8: BENEFICIOS LABORALES Y PERMISOS

ARTÍCULO 104: LICENCIA POR NACIMIENTO DE SOBRINOS. (Parentesco en Segundo Grado) Con el objetivo de promover el equilibrio vida-trabajo, la entidad otorgará un (1) día hábil de permiso con goce de sueldo a los colaboradores ante el nacimiento de un sobrino o sobrina consanguíneo.

ARTÍCULO 105: DESCANSO POR TIEMPO DE ENCARGO EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Se reconocerá descanso remunerado según el tiempo de encargo: 1 día (5–15 días), 2 días (20–30 días) y 3 días (más de 30 días).

PARÁGRAFO 1. El disfrute se concertará con el superior funcional y se registrará en Talento Humano.

ARTÍCULO 106: RECONOCIMIENTO POR APOORTE EXTRAORDINARIO. La Superintendencia Nacional de Salud expedirá lineamientos para otorgar un (1) día de descanso remunerado anual adicional a servidores con aporte institucional extraordinario (participación en COPASST, Comisión de Personal, brigadas, comité de integridad, auditorías internas u otros), con criterios objetivos. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo deberán articularse con el Sistema de Gestión de SST, contemplando prevención, reporte oportuno, cobertura y acompañamiento, con énfasis en la disminución de riesgos y la atención prioritaria de casos críticos.

ARTÍCULO 107: RECONOCIMIENTO POR DESEMPEÑO (DÍA LIBRE REMUNERADO). La SNS reconocerá un (1) día de descanso remunerado por cada período semestral evaluado,



cuando la evaluación arroje calificación sobresaliente o excelente (según aplique al tipo de vinculación).

PARÁGRAFO 1. El beneficio se disfrutará dentro de los seis (6) meses siguientes a la firmeza de la evaluación.

PARÁGRAFO 2. No constituye factor salarial.

PARÁGRAFO 3. Talento Humano presentará reporte anual de otorgamiento y uso al Comité de Seguimiento.

ARTÍCULO 108: DÍA DE CUMPLEAÑOS Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá a los servidores públicos dos (2) días de descanso remunerado con ocasión de su cumpleaños, los cuales podrán ser disfrutados de manera flexible, a elección del funcionario, dentro del año siguiente a la fecha de celebración.

El disfrute de este beneficio no estará sujeto a restricciones injustificadas, garantizando su otorgamiento en condiciones que permitan la conciliación entre la vida laboral y personal, sin afectar la continuidad del servicio.

Adicionalmente, la Entidad otorgará un reconocimiento institucional con ocasión del cumpleaños del servidor público, el cual podrá consistir en bonos, kits o incentivos de bienestar canjeables en servicios culturales, recreativos o de consumo.

PARÁGRAFO. La Superintendencia reglamentará las condiciones de acceso, disfrute y entrega de los reconocimientos asociados a este beneficio, garantizando criterios de equidad, cobertura y oportunidad para todos los servidores públicos."

ARTÍCULO 109: DÍA DE LA PROFESIÓN. Con ocasión de la celebración del Día de la Profesión correspondiente a cada servidor público, la Entidad otorgará un espacio especial de reconocimiento institucional como homenaje a la labor desempeñada, su aporte misional y su compromiso con el servicio público.

En desarrollo de este reconocimiento, la Superintendencia Nacional de Salud garantizará a cada funcionario uno de los siguientes beneficios, a elección de la Entidad conforme a criterios de operación del servicio:

1. Dos (2) horas de salida anticipada durante la jornada laboral del Día de la Profesión; o
2. La tarde libre en dicha fecha, sin afectación salarial, prestacional ni de evaluación de desempeño.

Este reconocimiento tendrá carácter institucional y se aplicará de manera anual, asegurando condiciones de equidad entre todos los servidores públicos que celebran su respectivo Día de la Profesión.

La Entidad reglamentará el procedimiento operativo para su implementación, garantizando que no haya restricciones injustificadas ni limitaciones que impidan el disfrute efectivo del beneficio.



ARTÍCULO 110: CELEBRACIÓN INSTITUCIONAL DE CUMPLEAÑOS Y FECHAS ESPECIALES. La Entidad celebrará institucionalmente los cumpleaños y fechas especiales de los funcionarios mediante actividades de integración, reconocimiento y bienestar.

ARTÍCULO 111: SEGUNDA REVISIÓN DE LICENCIAS POR NEGACIÓN DEL JEFE INMEDIATO. En caso de solicitudes de licencias remuneradas y no remuneradas negadas por los superiores jerárquicos, se procederá a adelantar el trámite directamente por la dirección de talento humano, que reevaluará la solicitud motivando en debida forma la respectiva respuesta.

ARTÍCULO 112: DÍA DE LA FAMILIA. La Superintendencia Nacional de Salud, otorgará a sus funcionarios sin distinción del tipo o tiempo de vinculación, un (1) día libre como permiso remunerado en cada semestre de cada vigencia como DÍA DE LA FAMILIA.

PARÁGRAFO. Acto administrativo de reglamentación y lineamientos. La Superintendencia Nacional de Salud expedirá un único acto administrativo de carácter general, el cual contemple la reglamentación y lineamientos pertinentes concordados con lo convenido este acuerdo, con el fin de facilitar a gestión administrativa, operativa y evitar la expedición anual de actos administrativos repetitivos y permitir su actualización cuando se presenten cambios pertinentes y alienados con las condiciones acordadas y sin desmejorar los beneficios acordados.

Dicho acto administrativo deberá contemplar un rango amplio de fechas de disfrute para cada semestre en cada vigencia, y dicho rango de tiempo estará comprendido entre el primer y el último día hábil de cada semestre del año, con el propósito de facilitar el acceso efectivo al beneficio y evitar las posibles y recurrentes barreras de acceso que se presentan año tras año para su disfrute de este beneficio por parte de los funcionarios de la entidad.

ARTÍCULO 113: LICENCIA DE LUTO AMPLIADA. La Superintendencia Nacional de Salud concederá a los servidores públicos licencia remunerada por luto, ampliando en cinco (5) días hábiles adicionales los establecidos por la normativa legal vigente.

Este beneficio se otorgará cuando sobrevenga el fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o segundo civil, previa solicitud del servidor público.

La Superintendencia Nacional de Salud ampliara a 4 días el permiso por concepto del fallecimiento de la mascota del servidor público.

PARÁGRAFO. La Entidad reglamentará el procedimiento para el reconocimiento de la licencia, garantizando su otorgamiento oportuno y sin dilaciones, en condiciones que respeten la situación personal y emocional del servidor público.

ARTÍCULO 114: DE LA GRADUACIÓN. La Superintendencia Nacional de Salud, concederá a los servidores públicos un permiso remunerado de dos (2) días, por concepto de graduación en los estudios de carácter Técnico, Tecnólogo, Pregrado, Postgrado, Maestría y Doctorado.

PARÁGRAFO: Permiso laboral para ceremonias académicas de familiares: Este beneficio, se extenderá también a los conyugues, compañeros, e hijos. la Superintendencia Nacional de Salud otorgará a los funcionarios un permiso remunerado para asistir a las ceremonias de grado de sus familiares.



ARTÍCULO 115: EXONERACION POR ESTUDIOS DE DOCTORADO. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD. concederá Licencia Remunerada por estudios al servidor público que curse el último año del Doctorado.

ARTÍCULO 116: ARMONIZACIÓN VIDA-TRABAJO PARA SERVIDORES CUIDADORES. La Superintendencia Nacional de Salud, creará medidas permanentes y transitorias para conciliar las responsabilidades de cuidado con el cumplimiento del servicio público, mediante teletrabajo autónomo, conforme al marco legal aplicable, a funcionarios que acrediten la condición de cuidador de hijos, padre o madre, o demás familiares y cónyuge y compañero permanente.

PARÁGRAFO: Licencia Cuidadores. La Superintendencia Nacional de Salud, concederá una licencia de cinco días (5) a los servidores públicos que acrediten la condición de cuidadores de personas que se encuentran a su cargo.

ARTÍCULO 117: PERMISO REMUNERADO POR ENFERMEDAD DE MASCOTA. La Superintendencia Nacional de Salud, procederá a conceder al servidor público 5 días de teletrabajo prorrogables cuando la mascota se encuentre enferma, incapacitada previa certificación emitida por el veterinario.

ARTÍCULO 118: EXONERACIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE LOS TURNOS DE DESCANSO EN SEMANA SANTA, RECESO ESCOLAR Y FIN DE AÑO. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, concederá a sus servidores públicos descanso remunerado en semana santa, Receso Escolar, Navidad y Festividades de Fin de año, previa compensación del turno respectivo, sin embargo, quedaran exonerados de compensación del turno los servidores públicos que se encuentren en las siguientes situaciones:

1. En situación de movilidad reducida o situación de discapacidad.
2. Con Hijos o personas del grupo familiar en situación de discapacidad, que requieran de su presencia.
3. Con Hijos entre 0 y 18 años.
4. Mujeres gestantes y lactantes.
5. Con indicaciones medicas enfermedades catastróficas, degenerativas e incurables.

Para solicitar la solicitud de exclusión de compensación, el empleado público deberá solicitar la exoneración en el formato que determine la Dirección de Talento Humano adjuntando los documentos que acrediten la causal o circunstancia de exoneración.

PARÁGRAFO: La semana de receso escolar será la contemplada por las instituciones educativas que corresponde a toda la semana de receso escolar que corresponde a los 5 días.

ARTÍCULO 119: DESCANSO EN SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO EN CADA VIGENCIA POR SOBRE CARGA LABORAL. Modificar el décimo sexto, el cual quedará así:

DESCANSO EN SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO EN CADA VIGENCIA POR SOBRE CARGA LABORAL: La Superintendencia Nacional de Salud concederá a sus servidores públicos, sin distinción del tipo o tiempo de vinculación, el beneficio de descanso o permiso remunerado, de manera permanente y aplicable a todas las vigencias, conforme a los términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo, para las siguientes situaciones:

- a) Semana Santa.
- b) Festividades de fin de año, las cuales comprenden:
 - a. La celebración del Día de las Velitas, correspondiente a la noche del 7 y 8 de diciembre, víspera de la festividad de la Inmaculada Concepción, que marca el inicio de la temporada navideña en Colombia.
 - b. La festividad de Navidad, correspondiente a la semana del 24 de diciembre.
 - c. La festividad de fin de año, correspondiente a la semana del 31 de diciembre.
- c) La festividad de Reyes, que coincide con el segundo puente festivo del calendario nacional en el mes de enero.
- d) Receso escolar

PARÁGRAFO 1. Programación por turnos. El disfrute del descanso se otorgará por turnos, los cuales serán definidos por la Superintendencia Nacional de Salud de acuerdo con la programación institucional, garantizando en todo momento la continuidad y no afectación del servicio público.

PARÁGRAFO 2. Los funcionarios con cargo conductor Mecánico, estarán exentos del requisito de compensación del tiempo y se les garantizará el disfrute pleno y efectivo del total de los días correspondientes a los turnos de descanso compensado, conforme a la programación institucional establecida.

PARÁGRAFO 3. Acto administrativo de reglamentación. La Superintendencia Nacional de Salud expedirá un único acto administrativo de carácter general, mediante el cual se reglamente de manera integral lo aquí convenido en este, con el fin de facilitar a gestión administrativa, operativa y evitar la expedición anual de circulares repetitivas y permitir su actualización cuando se presenten cambios pertinentes y alienados con las condiciones acordadas y sin desmejorar los beneficios acordados.

PARÁGRAFO 4. Este beneficio podrá ser unido o pegado a otros beneficios o situaciones administrativas como vacaciones, licencias, permiso, etc."

ARTÍCULO 120: RÉGIMEN FLEXIBLE DE COMPENSATORIOS Y BIENESTAR DISCRECIONAL. La Superintendencia Nacional de Salud implementará un sistema integral de gestión del tiempo que reconozca efectivamente las horas adicionales laboradas y garantice el disfrute de los beneficios de bienestar sin barreras administrativas ni restricciones discrecionales.

Gestión de Horas Extra y Comisiones:

- Banco de Horas Institucional: Se creará un aplicativo o registro oficial para contabilizar las horas adicionales, nocturnas y de fines de semana realizadas. Estas horas podrán acumularse durante todo el año para ser utilizadas en los periodos de descanso de Semana Santa y fin de año.
- Compensación en Teletrabajo: Se permitirá realizar la compensación de tiempo mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, incluyendo los sábados, para facilitar el equilibrio vida-trabajo.



ARTÍCULO 121: HORA DE PADRES Y MADRES. La Superintendencia Nacional de Salud, concederá una hora diaria de la jornada laboral a los servidores públicos que acrediten ser madres y padres y que tengan a su cuidado hijos menores de 18 años.

ARTÍCULO 122: DE LAS FESTIVIDADES REGIONALES. La Superintendencia Nacional de Salud, otorgará tres (3) días de permiso remunerado para la participación de las celebraciones regionales y festividades cívicas y patronales que se lleven a cabo en las diferentes regiones del País, el Director Regional deberá realizar la solicitud ante la Secretaria General de la Superintendencia Nacional de Salud con cinco días de anticipación indicando los días de permiso y la programación de los turnos en los cuales participaran los servidores públicos.

ARTÍCULO 123: PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL. La SNS otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado por matrimonio o unión civil.

El procedimiento deberá describir paso a paso el trámite, responsables, tiempos máximos de respuesta, canales de radicación y mecanismos de control, garantizando criterios de transparencia, trazabilidad y debido proceso.

ARTÍCULO 124: PERMISO REMUNERADO POR FESTIVIDADES REGIONALES. La Superintendencia Nacional de Salud otorgará a los servidores públicos adscritos a las Direcciones Regionales, sedes, oficinas o grupos internos de trabajo, sin distinción de tipo de vinculación ni tiempo de servicio, un permiso remunerado de hasta cinco (5) días hábiles por vigencia, con ocasión de la participación en festividades culturales, cívicas o tradicionales propias de la región en la cual se encuentren adscritos.

El disfrute de este beneficio se realizará de manera flexible, de acuerdo con las fechas de las festividades regionales, garantizando el acceso efectivo a todos los servidores públicos.

PARÁGRAFO 1. Este permiso podrá ser acumulado o articulado con otros beneficios en tiempo reconocidos por la Entidad, tales como vacaciones, permisos o licencias, cuando el servidor público así lo disponga.

PARÁGRAFO 2. El otorgamiento del permiso no estará sujeto a compensación de tiempo, constituyéndose como un beneficio remunerado pleno en reconocimiento a la identidad cultural, el bienestar y la integración social de los servidores públicos.

PARÁGRAFO 3. La Superintendencia garantizará la divulgación oportuna de las festividades regionales reconocidas para efectos del presente, con el fin de facilitar su disfrute por parte de los servidores públicos.

ARTÍCULO 125: RECONOCIMIENTO POR TIEMPO DE SERVICIO. Modificar el décimo noveno del acuerdo sindical del 3 de julio de 2024, el cual quedará así:

RECONOCIMIENTO POR TIEMPO DE SERVICIO: La Superintendencia Nacional de Salud, concederá a cada uno de los servidores públicos un (1) día de permiso remunerado al año, por cada año de servicio cumplido en la Entidad.



PARÁGRAFO 1: El disfrute podrá realizarse dentro de los siguientes doce meses a la fecha en que se genera el derecho.

PARÁGRAFO 2: El disfrute se puede acumular con otro tipo de beneficios dados por la entidad, como vacaciones o licencia remunerada.

PARÁGRAFO 3: El disfrute de los días por años de servicios no estará limitado a un día específico y se podrá disfrutar el día en el que el funcionario lo requiera.

PARÁGRAFO 4. Por cada año laborado, la administración reconocerá una remuneración de medio salario del funcionario.

PARÁGRAFO 5: El permiso se tramitará a través del aplicativo de ausentismo laboral."

ARTÍCULO 126: DEL EMPLEADO PÚBLICO SOLTERO. La Superintendencia Nacional de Salud, otorgará a los empleados públicos que se encuentren en la condición de soltero, dos (2) días de permiso remunerado, los cuales podrán disfrutar en cualquier momento del año.

ARTÍCULO 127: DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD. La Superintendencia Nacional de Salud otorgará cinco (5) días de permiso remunerado adicionales a las disposiciones legales, a la licencia de maternidad y paternidad a los empleados que acrediten dicha condición.

Esta Licencia se concederá también a las servidoras públicas en caso de aborto.

ARTÍCULO 128: PERMISO REMUNERADO POR TENENCIA DE MASCOTAS. La Entidad otorgará medio día de permiso remunerado a los funcionarios que tengan mascotas.

ARTÍCULO 129: CARÁCTER NO EXCLUYENTE DE LOS BENEFICIOS ACORDADOS. Los beneficios pactados en el presente acuerdo no son excluyentes, de manera que el otorgamiento de alguno de ellos no limita el disfrute de otros beneficios.

ARTÍCULO 130: PERMISO REMUNERADO POR EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y DEL HOMBRE (DEL GENERO). La Entidad otorgará a todas las mujeres y todos los hombres, servidores de la Superintendencia, un permiso remunerado de medio día en la fecha de conmemoración del Día Internacional de la Mujer y del Día del Hombre, como reconocimiento institucional y medida de bienestar.

CAPÍTULO 9: INCENTIVOS ECONÓMICOS Y RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 131: INCENTIVO ECONÓMICO POR RESULTADOS. La Superintendencia Nacional de Salud otorgará un incentivo económico por resultados a los funcionarios, de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. Monto y pago: hasta el cincuenta por ciento (50%) de la asignación mensual del servidor público, pagadero en el mes de diciembre de cada vigencia fiscal.
2. Base de liquidación: asignación básica mensual del empleo, sin incluir factores salariales o prestacionales adicionales.



3. Proporcionalidad: reconocimiento proporcional a quienes hayan laborado mínimo tres (3) meses durante el semestre objeto de evaluación.
4. Requisitos y exclusiones: no aplicable a servidores que reciban bonificaciones especiales de gestión, actividad o compensaciones equivalentes establecidas por normas nacionales.
5. Beneficiarios: servidores públicos vinculados a la Superintendencia Nacional de Salud.

ARTÍCULO 132: NIVELACIÓN DE LA PRIMA TÉCNICA Y CIERRE DE BRECHAS. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá y nivelará la Prima Técnica prestacional por Formación Avanzada y Experiencia Altamente Calificada para todos funcionarios de carrera administrativa. El objetivo es alcanzar la paridad con entidades de similar complejidad como la Superintendencia Financiera, la SIC y entes de control.

Nivelación Progresiva: Establecer una escala progresiva que inicie en el 15% y alcance hasta el 65% del salario básico, aplicable a servidores de carrera administrativa que acrediten títulos de pregrado, posgrado, experiencia laboral y Experiencia Docente.

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

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

ARTÍCULO 134: PRIMA DE ACTIVIDAD. La Superintendencia Nacional de Salud, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 4 de 1992, tramitará e implementará ante el Gobierno Nacional, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Función Pública el correspondiente análisis y viabilidad de una prima de actividad correspondiente al 45% adicional al salario mensual para la totalidad de funcionarios de la planta.

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

ARTÍCULO 136: PRIMA DE PERMANENCIA Y RÉGIMEN DE INCENTIVOS POR ANTIGÜEDAD. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá a los servidores públicos un incentivo económico por permanencia y antigüedad, orientado a promover la estabilidad laboral, la retención del talento humano y la valorización de la experiencia institucional.

Este reconocimiento se causará por cada cinco (5) años de servicio continuo y efectivo en la Entidad, y consistirá en el pago de una suma equivalente al cien por ciento (100%) de la asignación básica mensual del servidor público al momento de la causación del derecho.



PARÁGRAFO 1. Adicionalmente, por cada quinquenio cumplido, la Entidad reconocerá un incremento progresivo en el ingreso base para efectos salariales y prestacionales, el cual se aplicará de manera acumulativa conforme a la siguiente escala:

Primer quinquenio: 3%

Segundo quinquenio: 4%

Tercer quinquenio: 5%

Cuarto quinquenio en adelante: 6%

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

PARÁGRAFO 3. El pago del incentivo deberá realizarse dentro del mes siguiente a la causación del derecho, garantizando oportunidad y efectividad en su reconocimiento.

PARÁGRAFO 4. La Superintendencia reglamentará las condiciones de reconocimiento, liquidación y pago del presente beneficio, garantizando criterios de equidad, sostenibilidad fiscal y progresividad en su implementación.

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

Auxilio de Alimentación: Otorgamiento de un subsidio mensual equivalente al 50% del SMMLV para los funcionarios que tienen menores ingresos, como medida de mitigación frente a los que no se cubre el mínimo vital.

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

ARTÍCULO 138: DIGNIFICACIÓN Y EQUIDAD EN LAS COMISIONES DE SERVICIOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará que las comisiones de servicios se realicen bajo condiciones de dignidad, seguridad y suficiencia económica. Se eliminarán las brechas de viáticos que afectan la estabilidad financiera de los funcionarios de menores grados y se asegurará la protección integral frente a los riesgos asociados a la labor en campo.

De igual manera la Entidad procederá a establecer como política institucional el ajuste de cargas laborales con el fin que a mayor nivel de grado sea proporcional la carga laboral.

• **Nivelación de Viáticos por Equipo Auditor:** En las comisiones de Inspección, Vigilancia y Control (IVC), se aplicará el criterio de viáticos por grupo operativo. Cuando profesionales de distintos grados (ej. Grado 01 y Grado 24) realicen la misma auditoría, la Entidad nivelará el rubro de viáticos del grado inferior al del grado superior del equipo, garantizando que todos cubran dignamente sus gastos de alojamiento y manutención."

ARTÍCULO 139: CONDICIONES DIGNAS EN LOS DESPLAZAMIENTOS POR COMISIONES DE SERVICIOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará que, en el marco de las comisiones de servicios que impliquen desplazamientos a otras ciudades diferentes a la sede

habitual del trabajador, los itinerarios asignados al funcionariado se programen en horarios razonables, procurando que los vuelos no sean fijados antes de las 7:00 a.m.

PARÁGRAFO: Cuando por necesidades del servicio se requiera realizar desplazamientos en ciudades intermedias desde una ciudad principal, la entidad deberá prever el desplazamiento con un (1) día de antelación, a fin de garantizar condiciones adecuadas de descanso, seguridad y desempeño laboral.

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

ARTÍCULO 141: RECONOCIMIENTO Y ACUMULACIÓN DE TIEMPO COMPENSATORIO POR COMISIONES DE SERVICIO. Se reconocerá a favor de los funcionarios el tiempo adicional laborado o invertido en desplazamientos durante el cumplimiento de comisiones de servicio fuera de la sede habitual de trabajo, cuando dichas actividades ocurran fuera de la jornada laboral ordinaria.

Se entenderá como tiempo susceptible de compensación el tiempo empleado en traslados terrestres o aéreos realizados en días sábados, dominicales, festivos o en horarios fuera de la jornada laboral, siempre que estos sean necesarios para el cumplimiento de la comisión.

Por cada ocho (8) horas de tiempo extra o de desplazamiento acumuladas, el funcionario tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 142: GASTOS DE TRASLADO. La Superintendencia Nacional de Salud ajustará el rubro destinado al transporte casa-aeropuerto-casa; aeropuerto-destino-aeropuerto, a la realidad tarifaria de cada ciudad, eliminando los topes fijos y basándose en una tabla de distancias o tarifas promedio vigentes. El pago se deberá realizar de manera individual y no colectiva.

ARTÍCULO 143: RECONOCIMIENTO DE MOVILIDAD LOCAL. La Superintendencia Nacional de Salud asignará un valor equivalente al 50% del viático diario para visitas administrativas o auditorías realizadas dentro de la misma ciudad de trabajo, cubriendo gastos de desplazamiento y alimentación fuera de la sede.

ARTÍCULO 144: RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO LABORADO Y DE DISPONIBILIDAD PARA LOS CONDUCTORES. Debido a la naturaleza móvil y operativa de las funciones desempeñadas por los conductores de la Entidad, cuyo puesto de trabajo se materializa en el vehículo institucional y cuyas labores inician y finalizan fuera de la sede administrativa, la Superintendencia Nacional de Salud reconocerá como tiempo laboral efectivo tanto los desplazamientos como los períodos de disponibilidad obligatoria.

En virtud de ello:

1. Tiempo de desplazamiento: Se reconocerá como tiempo laboral efectivo —y, cuando corresponda, como horas extras conforme a la normatividad vigente— el tiempo utilizado por el conductor:



- Desde su lugar de residencia hasta el punto de inicio de la misión asignada.
- Desde el punto final de la misión hasta su regreso a la residencia.

Este tiempo será especialmente considerado cuando implique jornadas en horas de la mañana, antes del inicio ordinario de labores, o en horario nocturno, posterior a la jornada oficial.

2. Tiempo de disponibilidad obligatoria: Se reconocerá igualmente como tiempo laboral efectivo el tiempo en que el conductor se encuentre en disponibilidad operativa, incluyendo, pero sin limitarse a:

- Espera de instrucciones.
- Tiempos de espera relacionados con vuelos (espera en aeropuerto, cambios de itinerario, retrasos, reprogramaciones, tiempos muertos entre escalas o conexiones).
- Espera de delegaciones, equipos técnicos o funcionarios cuya movilidad no dependa del conductor."

CAPÍTULO 10: SERVICIOS Y APOYOS AL FUNCIONARIO

ARTÍCULO 145: TRANSPORTE INSTITUCIONAL Y RUTAS DE DESPLAZAMIENTO. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la implementación del servicio de transporte institucional para los servidores públicos, destinado a facilitar su desplazamiento desde puntos de encuentro definidos hacia la sede principal y direcciones regionales y su retorno, con el propósito de mejorar la seguridad, la movilidad, la puntualidad, la calidad de vida y el bienestar laboral.

Para tal efecto, la Entidad garantizará , a más tardar a los seis meses de la suscripción del presente acuerdo, la cobertura a la demanda, frecuencias, horarios, puntos de origen y destino, así como el modelo de prestación del servicio (propio, contratado o mixto), considerando las particularidades de la sede central y las direcciones regionales, cobertura en los diferentes puntos cardinales y horarios, así como la apropiación de los recursos necesarios en cada vigencia fiscal para su sostenibilidad.

PARÁGRAFO 1. El servicio de transporte institucional deberá garantizar condiciones de seguridad, cumplimiento de los protocolos de bioseguridad vigentes y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

PARÁGRAFO 2. El cronograma de implementación, cobertura, condiciones de acceso y mecanismos de inscripción, serán socializados con las organizaciones sindicales y divulgados a través de los canales institucionales.

PARÁGRAFO 3. La Dirección de Talento Humano presentará informes semestrales al Comité de Seguimiento del Acuerdo sobre el avance en la implementación del servicio, cobertura, número de usuarios, operación, incidencias y acciones de mejora."

ARTÍCULO 146: INCLUSIÓN DE HIJOS E HIJAS EN INCENTIVOS Y ACTIVIDADES. La Superintendencia Nacional de Salud (SNS) garantizará la inclusión de los hijos e hijas del núcleo familiar de las y los servidores públicos como beneficiarios de los incentivos, bonos y actividades asociadas al salario emocional, bajo criterios de equidad, transparencia, focalización y



disponibilidad presupuestal. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en la sede central y en las direcciones regionales, sin afectar la continuidad del servicio.

PARÁGRAFO 1. Bono escolar de fin de año. La SNS gestionará y programará, para el mes de diciembre de cada vigencia, la entrega de un bono de navidad dirigido a los hijos e hijas en edad escolar de las y los servidores públicos, orientado a apoyar la compra de útiles, textos, uniformes y/o elementos escolares. La asignación del bono se realizará conforme a la disponibilidad presupuestal aprobada para cada vigencia y a los criterios de priorización que se definan en la reglamentación interna.

PARÁGRAFO 2. Reglamentación y criterios. Dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo, la SNS expedirá la reglamentación del presente, la cual deberá definir como mínimo: (i) requisitos y soportes para acreditar la edad escolar y la dependencia económica cuando aplique; (ii) cupos, topes y criterios de priorización (por ejemplo, niveles salariales, número de beneficiarios por servidor, condiciones de discapacidad, entre otros); (iii) modalidad de entrega (bono, tarjeta, puntos o incentivo equivalente) y establecimientos habilitados; (iv) cronograma anual de postulación, verificación, asignación y entrega; y (v) mecanismos de control y trazabilidad para garantizar transparencia.

PARÁGRAFO 3. Seguimiento y reporte. La Dirección de Talento Humano presentará al Comité de Seguimiento del acuerdo un informe anual, a más tardar en el mes de febrero de la vigencia siguiente, que incluya cobertura, número de beneficiarios, criterios aplicados, recursos ejecutados y eventuales recomendaciones de mejora, sin divulgar datos personales sensibles.

ARTÍCULO 147: AUXILIO DE CONECTIVIDAD. Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la firma del acuerdo, la SNS expedirá lineamientos para reconocer el auxilio de conectividad a teletrabajadores, correspondiente a \$80.000 que se incrementará anualmente según el IPC de la vigencia. Dicho acto administrativo deberá contener el alcance del compromiso, responsables, cronograma, mecanismos de control y el canal de divulgación interna, y será insumo obligatorio de la matriz de seguimiento del Comité de Seguimiento del acuerdo."

ARTÍCULO 148: LAVADO DE TERMOS, VASOS Y RECIPIENTES. La Entidad instruirá al personal de servicios generales para que, dentro de sus funciones de apoyo logístico, adicional al pocillo procedan al lavado diario de implementos personales de los funcionarios, tales como termos de agua, vasos y recipientes, garantizando condiciones de higiene, salubridad y bienestar para los servidores públicos.

ARTÍCULO 149: SUMINISTRO DE PRODUCTOS DE CAFETERÍA Y AGUA EMBOTELLADA. La entidad garantizará la variedad y buena calidad de productos de cafetería, suministro constante de agua embotellada suficiente para la totalidad de los funcionarios y visitantes de la entidad.

ARTÍCULO 150: CONVENIOS DE LIBRANZA. La Supersalud contará con convenios de libranza con diferentes entidades bancarias.

ARTÍCULO 151: CONVENIO CON HOTELES CON TARIFA CORPORATIVA. La Superintendencia Nacional de Salud tendrá convenios corporativos con hoteles de Bogotá y todas



las ciudades donde tenga sedes para el acceso de los trabajadores a alojamientos con tarifas preferenciales, cuando se desplacen por el territorio nacional la cual podrán disfrutar en ejercicio de sus funciones laborales y en los periodos vacacionales junto con sus familias.

ARTÍCULO 152: INCENTIVO DE TURISMO. La Superintendencia Nacional de Salud concederá una vez al año un incentivo para que los trabajadores accedan a la compra de pasajes de transporte aéreo y terrestre dentro y fuera del territorio nacional incentivando el acceso del trabajador y su familia al disfrute del tiempo libre y el sano esparcimiento.

ARTÍCULO 153: ACCESO A FORMACIÓN ARTÍSTICA MEDIANTE CONVENIOS INSTITUCIONALES. La Entidad destinará recursos para establecer convenios con cajas de compensación, universidades o escuelas de arte, con el fin de ofrecer clases de música, artes plásticas, manualidades, entre otras, dirigidas a los funcionarios y sus familias. Estas actividades podrán ser presenciales o virtuales y se integrarán al Plan Institucional de Bienestar, efectuándose en un espacio de tiempo que permita a los asistentes desconectarse del ambiente laboral.

ARTÍCULO 154: VEHÍCULOS OPERATIVOS PARA DESPLAZAMIENTOS RELACIONADOS CON LABORES PROPIAS DE LA ENTIDAD. La entidad garantizará la disponibilidad de vehículos operativos institucionales destinados al transporte de los funcionarios que deban efectuar desplazamientos para el desarrollo de actividades, dentro o fuera del perímetro urbano.

PARÁGRAFO 1 La provisión del vehículo incluirá, cuando sea necesario, el traslado desde y hacia el aeropuerto, así como entre los diferentes puntos en los que deban desarrollarse las actividades.

CAPÍTULO 11: DESCANSOS, TIEMPO LIBRE Y SALARIO EMOCIONAL

ARTÍCULO 155: ACUMULACIÓN Y ARTICULACIÓN DE BENEFICIOS, DESCANSOS Y VACACIONES. La Superintendencia Nacional de Salud –SNS– permitirá a los servidores públicos la acumulación, unión y articulación de los días libres otorgados como beneficios laborales, descansos compensados y salario emocional con los periodos de vacaciones, descansos extraordinarios u otros compensatorios, sin exigir día hábil intermedio, con el fin de conformar periodos de descanso continuos y prolongados que favorezcan el bienestar integral y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Para estos efectos, podrán acumularse o empatarse con el periodo de vacaciones, entre otros, los siguientes beneficios:

- Días libres del plan de bienestar.
- Semanas compensadas de Semana Santa y fin de año.
- Día de la familia.
- Día de cumpleaños.
- Días de bicicleta.
- Descansos derivados de estímulos institucionales, salario emocional, acuerdos sindicales o cualquier otro beneficio de descanso reconocido por la Entidad.



Estos días podrán disfrutarse de manera continua antes o después del período de vacaciones. La SNS expedirá el acto administrativo correspondiente, en el cual se establecerá el alcance del compromiso, los responsables, el cronograma de implementación, los mecanismos de control y el canal de divulgación interna. Dicho acto administrativo será insumo obligatorio para la matriz de seguimiento del Comité de Seguimiento del Acuerdo.

Parágrafo 1. El acto administrativo deberá expedirse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del presente acuerdo.

ARTÍCULO 156: VACACIONES. Modificar el Artículo Cuadragésimo Octavo del 2023, el cual quedará así: La Entidad permitirá que los servidores públicos puedan solicitar sus vacaciones en cualquier momento posterior al cumplimiento del período correspondiente, sin más condición que haber adquirido el derecho.

En consecuencia, la Entidad no podrá exigir a los funcionarios la programación obligatoria de todo el año, ni imponer restricciones que impidan modificar las fechas inicialmente reportadas. La exigencia de registrar anticipadamente la totalidad del disfrute anual, así como la negación del derecho por no haberse inscrito previamente en cronogramas anuales, se considera una limitación injustificada al ejercicio legítimo del derecho a las vacaciones y deberá ser eliminada.

La programación de vacaciones deberá realizarse conforme a criterios de razonabilidad, coordinación operativa y respeto por la autonomía del funcionario, permitiendo que las solicitudes se gestionen con antelación suficiente para el trámite administrativo y de nómina, sin que ello implique cargas excesivas o anticipaciones desproporcionadas.

Asimismo, las partes acuerdan que el funcionario tendrá derecho a dividir su periodo vacacional en dos (2) momentos de disfrute, de común acuerdo con la Entidad. En caso de dividirse:

- El primer periodo podrá solicitarse en cualquier momento del año, posterior al cumplimiento del período.
- El segundo periodo deberá disfrutarse dentro del mismo año o semestre fiscal, conforme a criterios organizacionales razonables, sin que ello pueda convertirse en excusa para negar el derecho.

ARTÍCULO 157: DE LAS VACACIONES. La Superintendencia Nacional de Salud, otorgara a los servidores públicos tres (3) días de permiso remunerado especial, cada vez que el empleado público solicite sus vacaciones sin importar que se realice en una misma vigencia la solicitud de varios periodos de vacaciones.

ARTÍCULO 158: PERMISO REGULADO PARA INGRESO DE MASCOTAS. La Entidad permitirá el ingreso de mascotas en jornadas definidas, con reglas claras de convivencia, bienestar animal y responsabilidad del cuidador, como medida de bienestar emocional y ambiente laboral saludable.

ARTÍCULO 159: POLÍTICA PARA EL INGRESO DE ANIMALES DE APOYO EMOCIONAL Y DE SERVICIO. La Entidad implementará una política para regular que los funcionarios lleven sus animales de apoyo emocional y/o mascota de servicio a las instalaciones bajo lineamientos de convivencia y bienestar.



ARTÍCULO 160: DÍA INSTITUCIONAL DE LAS MASCOTAS. La Entidad implementará un Día Institucional de las Mascotas, permitiendo que los funcionarios lleven sus animales de compañía a las instalaciones bajo lineamientos de convivencia y bienestar.

ARTÍCULO 161: DÍA LIBRE REMUNERADO PARA CONDUCTORES EN EL MES DE JULIO. La Superintendencia Nacional de Salud otorgará a todos los servidores públicos que desempeñen funciones de Conductor Mecánico un (1) día libre remunerado durante el mes de julio de cada vigencia, como medida de bienestar, reconocimiento a la naturaleza operativa de sus funciones y compensación por las jornadas extendidas y los tiempos de disponibilidad asociados a su labor.

CAPÍTULO 12: OTROS BENEFICIOS PARA LOS FUNCIONARIOS

ARTÍCULO 162: DESCANSO COMPENSADO EN PERIODOS DE VACACIONES ESCOLARES, UNIVERSITARIAS Y DOCENTES. La Superintendencia Nacional de Salud otorgará a todos los funcionarios tres (3) días de descanso compensado durante cada uno de los periodos de vacaciones escolares de junio y diciembre, como medida de bienestar, conciliación familiar y salud mental. Este beneficio también aplicará cuando los funcionarios acrediten que hacen parte de un núcleo familiar con: Estudiantes universitarios, y/o Docentes de instituciones educativas (públicas o privadas).

ARTÍCULO 163: CONTROL DE "NÓMINAS PARALELAS". La Superintendencia Nacional de Salud realizará un estudio de cargas laborales para justificar técnicamente la contratación de prestación de servicios, garantizando que no se dupliquen funciones de la planta de personal y priorizando la formalización laboral cuando la necesidad sea permanente de conformidad al Acuerdo Nacional de 2023 en el cual se comprometió el gobierno Nacional a la eliminación de los contratos de prestación de servicios y la formalización de los mismos.

PARÁGRAFO 1. Criterios de Idoneidad en Contratación: Se establecerá un protocolo riguroso de verificación de antecedentes y desempeño previo para contratistas. No podrán ser vinculadas personas que hayan presentado incumplimientos, informes de supervisión negativos o conductas que afecten los intereses de la Superintendencia en contratos anteriores.

PARÁGRAFO 2. La Superintendencia Nacional de Salud fortalecerá los mecanismos de transparencia en la contratación y garantizará la protección jurídica y patrimonial de los servidores que ejercen funciones de supervisión, asegurando que el mérito sea el único criterio de acceso y permanencia.

ARTÍCULO 164: PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL. La Superintendencia Nacional de Salud suscribirá y pagará una póliza de cobertura integral para todos los funcionarios de nivel profesional que asuman funciones de supervisión de contratos. Esta póliza debe cubrir la defensa jurídica y la responsabilidad patrimonial ante posibles procesos de responsabilidad fiscal o disciplinaria derivados del ejercicio de la supervisión.

ARTÍCULO 165: MÉRITO, MOVILIDAD INTERNA Y FORTALECIMIENTO DE LA CARRERA. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará que la provisión de encargos, traslados y la designación de coordinaciones se realicen bajo criterios objetivos de mérito, idoneidad y debidamente motivados y que no sea únicamente por necesidad del servicio, evitando la discrecionalidad y protegiendo la estabilidad operativa de las dependencias.



PARÁGRAFO 1. Provisión de Encargos y Coordinaciones: La provisión de empleos mediante encargo se realizará en estricto cumplimiento del orden de prelación legal, priorizando a los funcionarios de carrera que cumplan con los requisitos y tengan la mejor evaluación del desempeño.

PARÁGRAFO 2. Convocatoria de Coordinadores: La designación de coordinadores de Grupos Internos de Trabajo (GIT) se realizará mediante un proceso de selección interno basado en un perfil técnico (educación y experiencia) y competencias comportamentales. Se basará la decisión en los resultados de la evaluación de aptitud laboral. Todos los grados podrán postularse siempre que cumplan el perfil.

PARÁGRAFO 3. Movilidad Interna y Traslados: Los Traslados Adaptativos: Se habilitará un mecanismo de "traslado por perfil", permitiendo que funcionarios soliciten cambio de dependencia para alinear sus competencias con las funciones, favoreciendo su salud mental y el clima laboral.

ARTÍCULO 166: OBJETIVIDAD Y EXCELENCIA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL). La Superintendencia Nacional de Salud garantizará que el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) sea una herramienta técnica de crecimiento y no un ejercicio subjetivo o discrecional. Se eliminarán los sesgos institucionales que impiden el reconocimiento del desempeño sobresaliente, asegurando que la calificación sea el reflejo fiel de las evidencias y el cumplimiento de metas.

PARÁGRAFO 1. Capacitación Técnica de Evaluadores: En convenio con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Entidad brindará formación obligatoria a todos los evaluadores sobre el uso del aplicativo EDL, la recolección de evidencias y la eliminación de sesgos (como el "techo" arbitrario de no calificar 100%).

PARÁGRAFO 2. Ciclos de Retroalimentación Obligatorios: Se institucionalizarán reuniones de seguimiento trimestrales, previas a la calificación definitiva, donde el evaluador deba entregar retroalimentación formal y por escrito al evaluado. No se podrá asignar una calificación baja sin una alerta previa documentada que haya permitido al funcionario mejorar.

PARÁGRAFO 3. Calificación Basada en Evidencias: La justificación de la nota deberá basarse estrictamente en el portafolio de evidencias. Queda prohibido sustentar calificaciones bajo argumentos subjetivos como "curva de aprendizaje", "nadie es perfecto" o "tradición institucional de calificar bajo".

PARÁGRAFO 4. Garantías en Periodo de Prueba: Se establecerán criterios diferenciados y justos para quienes inician su periodo de prueba, asegurando que la evaluación valore el potencial y la adaptación técnica, sin castigar la falta de antigüedad en el cargo.

ARTÍCULO 167: MOVILIDAD FUNCIONAL POR COMPETENCIAS Y APROVECHAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. La Superintendencia Nacional de Salud reconocerá y promoverá la movilidad funcional interna de los servidores públicos, cuando estos manifiesten su voluntad de aportar a la Entidad desde sus capacidades, formación académica, experiencia adicional o competencias certificadas, aun cuando estas no correspondan estrictamente a las funciones habituales del cargo que desempeñan.



PARÁGRAFO 1. la Entidad revisará y evaluará las solicitudes de traslado, reubicación o asignación funcional en otras dependencias o áreas misionales, cuando el servidor público acredite formación académica, estudios en curso, experiencia o competencias que puedan contribuir al fortalecimiento técnico científico, jurídico, metodológico, financiero o estratégico, u otros inherentes a la institución.

PARÁGRAFO 2. La evaluación de la solicitud deberá considerar, además de las necesidades del servicio, el principio de eficiencia administrativa, el aprovechamiento integral del talento humano y la generación de valor institucional, priorizando perfiles que permitan fortalecer capacidades técnicas especializadas en las distintas áreas de la Entidad.

PARÁGRAFO 3. Cuando el servidor público acredite estudios de posgrado en curso o culminados, certificaciones técnicas o experiencia específica para otras áreas de la Entidad, la administración valorará de manera preferente su vinculación o reubicación en dependencias afines a dichas competencias.

PARÁGRAFO 4. La decisión que resuelva la solicitud deberá emitirse mediante acto administrativo motivado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su radicación, en el cual se valoren expresamente las competencias aportadas por el servidor y la contribución potencial al cumplimiento de la misión institucional.

PARÁGRAFO 5. La implementación de la movilidad funcional por competencias no sustituye los procesos de encargos ni implica ascenso, así como no podrá implicar desmejora salarial ni afectación de derechos adquiridos y se desarrollará bajo los principios de mérito, transparencia, igualdad y progresividad.

PARÁGRAFO 6. La Dirección de Talento Humano diseñará un mecanismo interno de identificación de perfiles, banco de hojas de vida y mapa de competencias institucional, que permita articular las capacidades del personal con las necesidades operativas y estratégicas de la Entidad en cada dependencia.

ARTÍCULO 168: APOYO EDUCATIVO PARA HIJOS E HIJAS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará los recursos en el anteproyecto de presupuesto para apoyos educativos de hijos e hijas (hasta 18 años o 25 años si dependen económicamente) en educación básica, media o superior. Las gestiones adelantadas deberán quedar soportadas mediante oficios, actas o comunicaciones formales, con identificación de la autoridad competente, fechas, respuestas y acciones de continuidad.

PARÁGRAFO 1. Para educación superior, se proyectarán subsidios o bonos de transporte y/o alimentación y mecanismos de financiación para servidores o sus hijos e hijas, conforme a reglamentación interna.

ARTÍCULO 169: EQUILIBRIO DE CARGAS LABORALES Y FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará condiciones de trabajo dignas mediante la distribución equitativa de tareas y el fortalecimiento de la planta de personal. Se eliminará la cultura del trabajo suplementario habitual (noches y fines de semana) mediante un diagnóstico técnico que determine la capacidad real operativa de cada servidor.



ARTÍCULO 170: ESTUDIO DE CARGAS LABORALES. La Superintendencia Nacional de Salud con Participación de las organizaciones sindicales en un plazo de cuatro (4) meses, la Entidad contratará o realizará un estudio técnico de cargas laborales en todas las dependencias. Este estudio definirá límites técnicos (ej: número máximo de procesos por abogado o auditorías por profesional) según el grado y nivel de responsabilidad.

PARÁGRAFO 1. Plan de Ampliación de Planta: Con base en los resultados del estudio, la Entidad gestionará ante el Ministerio de Hacienda y el DAFP la ampliación de la planta de personal permanente, con el fin de reducir la brecha de sobrecarga y disminuir la dependencia de la contratación por prestación de servicios para funciones misionales.

PARÁGRAFO 2. Equidad en Comisiones y Auditorías: Se establecerá un manual de criterios objetivos para la asignación de auditorías fuera de Bogotá, garantizando una distribución rotativa y justa que considere el historial de viajes, la complejidad del vigilado y la situación personal del funcionario.

La Superintendencia Nacional de Salud, emitirá un procedimiento en el cual las comisiones deber ser prioritarias para los servidores públicos de la Planta de Personal y los contratistas solo podrán comisionar cuando nadie más pueda realizar esa labor.

PARÁGRAFO 3. Auditoría de Funciones de Coordinación: Se realizará un seguimiento estricto al cumplimiento de las funciones de los coordinadores (GIT). El percibir la prima de coordinación del 20% no exime al funcionario de cumplir con las cargas operativas de su empleo (atención de requerimientos y vigilancia), evitando que la coordinación se convierta en una figura de mera delegación.

PARÁGRAFO 4. Comité Técnico de Seguimiento a la Sobrecarga: Creación de una mesa paritaria (Administración-Sindicatos) para evaluar mensualmente las alertas de sobrecarga y tomar correctivos inmediatos antes de que se afecte la salud del servidor o la calidad del servicio."

ARTÍCULO 171: PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y EN LOS PROCESOS DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la participación efectiva de las organizaciones sindicales en los procesos de formulación, actualización y seguimiento del Plan Estratégico Institucional, asegurando su inclusión formal en las etapas de construcción, revisión y ajuste previo a su aprobación definitiva. En desarrollo de lo anterior, la Entidad garantizará el derecho de las organizaciones sindicales a presentar observaciones, recomendaciones.

ARTÍCULO 172: PROVISION DE CARGOS. Modificación del PARÁGRAFO tercero y cuarto del Artículo 10 del acuerdo de 2023 experiencia adquirida en la Entidad.

La SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD revisará las solicitudes que hayan realizado los empleados en especial los de provisionalidad conforme a los perfiles para cubrir las vacantes que se presenten en especial de los y las provisionales teniendo en cuenta la experiencia, en la Supersalud.

PARÁGRAFO 3. Una vez agotado el orden de provisión establecido en la Ley y en la normativa vigente y mientras se surta el concurso de mérito respectivo, la Superintendencia Nacional de



Salud revisará las solicitudes para cubrir las vacantes que se presenten, en especial de los y las provisionales, teniendo en cuenta los conocimientos y la experiencia adquirida en la Entidad.

PARÁGRAFO 4. Prioridad para servidores de carrera en los encargos de dirección: Cuando se presenten vacantes temporales o definitivas en cargos del nivel directivo, la Superintendencia Nacional de Salud deberá otorgar prioritariamente los encargos a servidores públicos de carrera administrativa, siempre que cumplan con el perfil y los requisitos exigidos para el empleo."

ARTÍCULO 173: REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS. Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la firma del acuerdo, la SNS iniciará revisión del procedimiento de encargos para fortalecer ponderación de experiencia relacionada de servidores de carrera.

PARÁGRAFO. La propuesta se socializará dentro de los noventa (90) días hábiles siguientes."

ARTÍCULO 174: PROCESOS DE ENCARGO EN LA VIGENCIA. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la realización de mínimo cuatro (4) procesos de encargo por vigencia. Para el efecto, la Administración adoptará los lineamientos, procedimientos y actos administrativos que sean necesarios, asegurando su divulgación por los canales institucionales y su aplicación uniforme en sede central y direcciones regionales, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Las vacantes se proveerán dentro de los dos (2) meses siguientes a su generación, salvo causa motivada.

PARÁGRAFO 1. Reporte trimestral al Comité de Seguimiento (vacantes, encargos, tiempos y causas de demora).

ARTÍCULO 175: ENCARGOS EN EMPLEOS LNR Y DESCANSOS INSTITUCIONALES. La SNS expedirá acto administrativo para evitar que servidores de carrera encargados en empleos LNR compensen tiempo por descansos institucionales cuando ello implique desmejora. Dicho acto administrativo deberá contener el alcance del compromiso, responsables, cronograma, mecanismos de control y el canal de divulgación interna, y será insumo obligatorio de la matriz de seguimiento del Comité de Seguimiento del acuerdo.

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

ARTÍCULO 176: TRANSICIÓN EN CASO DE ENCARGOS. La Superintendencia Nacional de Salud expedirá lineamientos para que servidores en encargo tengan periodo de transición que no implique perder teletrabajo, con reinducción cuando aplique. Dicho acto administrativo deberá contener el alcance del compromiso, responsables, cronograma, mecanismos de control y el canal de divulgación interna, y será insumo obligatorio de la matriz de seguimiento del Comité de Seguimiento del acuerdo. Los lineamientos deberán contemplar criterios de teletrabajabilidad, seguridad de la información, evaluación de resultados, y condiciones para garantizar el derecho a la desconexión, la salud y seguridad en el trabajo y la continuidad del servicio.

CAPÍTULO 13: TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA, HIBRIDO

ARTÍCULO 177: DEL TELETRABAJO MODELO INTEGRAL DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA. La Superintendencia Nacional de Salud institucionalizará el teletrabajo y el trabajo en casa como modalidades preferentes para la prestación del servicio, bajo los principios de



universalidad, igualdad y no regresividad. El objetivo es mejorar la calidad de vida, reducir el impacto de los desplazamientos en Bogotá y las Regionales del País, optimizar el uso de la infraestructura física de la sede y reducir gastos.

1. Universalidad y Equidad (Criterio por Funciones):

- Acceso General: El teletrabajo se otorgará a todo servidor cuyas funciones sean teletrabajables, eliminando criterios excluyentes como el estado civil o la tenencia de hijos. Se garantizará un equilibrio de beneficios para servidores solteros, sin hijos o cuidadores.
- La Entidad adoptará el modelo de la cabeza de sector (Minsalud), otorgando hasta tres (3) días de teletrabajo a la semana.
- Vigencia Permanente: La autorización de teletrabajo tendrá vigencia anual coincidente con la vigencia fiscal, eliminando la renovación semestral y los trámites administrativos innecesarios.

2. Modalidades Especiales y de Protección:

- Recuperación Post-Comisión: El día hábil siguiente a la finalización de una comisión de servicios se realizará obligatoriamente en modalidad de trabajo en casa, para compensar el desgaste físico y los tiempos de viaje nocturnos.
- Criterio de Distancia Geográfica: Se dará prioridad y flexibilidad de días adicionales a servidores cuyo desplazamiento diario supere los tiempos razonables o residan fuera de Bogotá y Regionales del País.
- Contingencia de Orden Público: Ante alteraciones del orden público o fallas graves de transporte conocidas previamente, se activará automáticamente el trabajo en casa para prevenir riesgos y estrés en el servidor.
- Cuidadores y Emergencias Familiares: Se garantiza el acceso a trabajo en casa para funcionarios cuidadores (Ley 2297 de 2023) y para casos de enfermedad o cirugías de familiares o mascotas, debidamente soportados.

3. Incentivos y Garantías Operativas:

- Pausa Institucional: Teletrabajo universal durante la última semana del año y la primera del año como medida de salario emocional.
- Movilidad Sostenible: Se respetará y fomentará el descanso compensado por el uso de bicicleta, acumulable con los días de teletrabajo."

ARTÍCULO 178: MODALIDADES DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y ESQUEMAS HÍBRIDOS. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará la implementación, fortalecimiento y ampliación progresiva de las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y esquemas híbridos, como mecanismos para mejorar la calidad de vida, la productividad, la conciliación laboral y personal, y la modernización institucional.

Para tal efecto, la Entidad adoptará y actualizará el Manual de Teletrabajo y Trabajo en Casa, estableciendo criterios objetivos, verificables y no discriminatorios que permitan el acceso equitativo a estas modalidades, de acuerdo con la naturaleza de las funciones y las necesidades del servicio.

Como regla general, los servidores públicos cuyas funciones lo permitan podrán acceder a esquemas de teletrabajo o trabajo en casa hasta por tres (3) días a la semana, bajo la modalidad



híbrida, sin perjuicio de ajustes derivados de criterios técnicos, operativos o de servicio debidamente motivados.

PARÁGRAFO 1. Se garantizará el acceso preferente y flexible a las modalidades no presenciales para los servidores públicos que se encuentren en alguna de las siguientes condiciones:

- a) Situaciones de salud debidamente soportadas.
- b) Responsabilidades de cuidado de familiares por razones de edad, discapacidad o dependencia.
- c) Condiciones de desplazamiento que impliquen tiempos prolongados o dificultades de movilidad.
- d) Proximidad al cumplimiento de requisitos para pensión.

En estos casos, la permanencia en la modalidad no presencial se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la originan, evitando cargas administrativas innecesarias.

PARÁGRAFO 2. La Entidad garantizará las condiciones operativas necesarias para el desarrollo del teletrabajo y trabajo en casa, incluyendo la disponibilidad continua de equipos de cómputo y herramientas tecnológicas, mediante la simplificación y automatización de los trámites administrativos asociados, con autorizaciones de mediano plazo prorrogables automáticamente.

PARÁGRAFO 3. La asignación, modificación o limitación de estas modalidades deberá realizarse mediante acto administrativo motivado, garantizando transparencia, equidad y ausencia de trato discriminatorio.

ARTÍCULO 179: DÍA DE TRABAJO EN CASA POR REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EL FIN DE SEMANA. Otorgar día de trabajo en casa al día siguiente de una acción misional o actividad de bienestar programada en fin de semana. Así mismo si por necesidades del servicio salgan tarde de la oficina, el siguiente día sea trabajo en casa.

ARTÍCULO 180: DEL TELETRABAJO. La Superintendencia Nacional de Salud modificará Resolución que reglamenta la figura de teletrabajo, con el fin de que un representante de los trabajadores haga parte del Comité de Teletrabajo, el cual será seleccionado por votación entre todos los empleados públicos de la entidad, previa convocatoria, por un periodo de la vigencia del presente acuerdo.

La elección se realizará dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo colectivo, lo que no impedirá que el comité siga desempeñando sus funciones con la actual conformación.

La SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, adicionará a la Resolución que reglamenta el Teletrabajo, un término máximo de un (1) mes a partir de que el solicitante aporte la totalidad de la documentación pertinente, para determinar la viabilidad de la aprobación de la modalidad de teletrabajo y la expedición del acto administrativo correspondiente.

En la eventualidad que el termino referido se incumpla el asunto deberá ser sometido de manera prioritaria para revisión en la siguiente reunión del comité de teletrabajo."

ARTÍCULO 181: EJECUCIÓN INTEGRAL. La SNS expedirá los actos administrativos requeridos para la ejecución integral del acuerdo. La vigencia se pactará conforme a la normativa aplicable



y las condiciones solo podrán modificarse por mutuo acuerdo entre las partes. Dicho acto administrativo deberá contener el alcance del compromiso, responsables, cronograma, mecanismos de control y el canal de divulgación interna, y será insumo obligatorio de la matriz de seguimiento del acuerdo.

Atentamente,

CAROL JOHANA GARCIA S.
Presidente
SINTRASUPERSALUD

MARIO ANDRÉS DOMÍNGUEZ P.
Presidente Nacional
SINASUP

HUGO ARMANDO SALINAS R.

Presidente
UNT