

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

RESOLUCIÓN N° 1100 DE

(10 NOV 2010)

Por la cual se reconoce el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil"
2010 - 2012

**EL DIRECTOR GENERAL DEL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL**

En uso de sus facultades legales, en especial de las que le confieren la Ley 352 de 1997, el Decreto 1795 del 2000, el Decreto 2701 de 1988, Decreto 535 de 2009 y el Decreto 2119 de 2010

CONSIDERANDO

Que el Decreto 535 de 2009, por el cual se modificó el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció que su campo de aplicación corresponde a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del Sector Público, con excepción de los empleados de alto nivel, que ejercen empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas y directrices.

Que en el Hospital Militar Central como entidad pública del orden nacional, descentralizada adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, existe la organización Sindical "ASEMIL" debidamente inscrita ante el Ministerio de la Protección Social (Registro Sindical N° 000613 del 11/03/1996) y que se encuentra igualmente acreditada su representación legal y demás aspectos inherentes a la mencionada Organización.

Que la Organización Sindical "ASEMIL" mediante comunicación escrita radicada con el N° 009671 del 15 de julio de 2009, suscrita por su Representante Legal, presentó ante la Dirección General el Pliego de Peticiones de los Empleados Públicos del Hospital Militar Central contentivo en veinticinco (25) folios.

Que en reunión conjunta celebrada el día 19 de agosto de 2010, las partes (ASEMIL – HOSPITAL MILITAR CENTRAL) acordaron dar inicio al proceso de concertación de las condiciones laborales de los funcionarios públicos de la Entidad el día seis (6) de septiembre de la presente anualidad, a las 14:00 horas.

Que durante las etapas de concertación previstas en la normatividad legal vigente, se suscribieron acuerdos relacionados con (i) condiciones de trabajo y (ii) relaciones entre empleador y empleados, por lo cual se hace necesario su socialización, instando a las partes a que su cabal cumplimiento, en la forma como quedó suscrito, redunde en un buen clima organizacional, ambiente laboral y por ende, en el logro de los objetivos misionales de la Entidad.

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

Que la Ley 4 de 1992, inspira que la concertación sea un factor de mejoramiento para la prestación de los servicios del Estado y de las condiciones de trabajo, situación que compromete a las partes en la tolerancia, respeto por las diferencias conceptuales y en los logros de los propósitos institucionales.

Que en virtud de lo anterior, le corresponde a la Dirección General reconocer y expedir los actos administrativos necesarios para el desarrollo de los alcances obtenidos en la concertación Hospital Militar Central - Asemil (2010 - 2012).

Que en virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Reconocer los alcances y efectos del acuerdo suscrito entre el Hospital Militar Central y la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. A continuación se transcribe el texto del acuerdo:

**"ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO
ENTRE ASEMIL Y EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL
A FAVOR DE SUS EMPLEADOS PUBLICOS
2010 - 2012**

CAPITULO I. PARTES, CAMPO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

1. PARTES

Son partes en el ACUERDO Colectivo con que culmine la negociación colectiva de trabajo del presente pliego de peticiones, la ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PUBLICOS DEL MINISTERIO DE DEFENSA Y DE LAS INSTITUCIONES QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES Y DE LA POLICIA NACIONAL "ASEMIL" y el HOSPITAL MILITAR CENTRAL o la entidad que lo sustituya.

2. CAMPO DE APLICACION

El ACUERDO Colectivo con que culmine la negociación colectiva de trabajo del presente pliego de peticiones, se aplicará a todos los Empleados Públicos que prestan sus servicios en el HOSPITAL MILITAR CENTRAL.

3. PRINCIPIOS

El HOSPITAL MILITAR CENTRAL aplicara en forma preferente y permanente a todos sus trabajadores, los principios que rigen el derecho del Trabajo, establecidos en el preámbulo y los artículos 1°, 2° y 53 de la Constitución Política de Colombia, los que por vía jurisprudencial se han establecido, los que se desarrollen a favor de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, y especialmente los siguientes:

▪ **INTEGRACION DE ACUERDOS**

Quedan integrados a este ACUERDO, todos aquellos aspectos pactados con anterioridad entre ASEMIL y el HMC, que no estén mencionados aquí expresamente.

▪ **FAVORABILIDAD**

LA INSTITUCIÓN respeta en todas las circunstancias los acuerdos suscritos con anterioridad, con sus Empleados Públicos, y a ellos, adicionará lo convenido en la presente negociación, en observancia de los principios mínimos fundamentales, consagrados en el artículo 53 de la Constitución.

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación del presente Acuerdo, frente a otras normas, prevalecerá la más favorable a los Empleados Públicos o a la Asociación conforme a la Constitución y la Ley.

▪ **OBLIGATORIEDAD**

Las disposiciones contenidas en el presente ACUERDO, quedan incorporadas a las normas que regulan la relación de trabajo con todos los Empleados Públicos al servicio de la INSTITUCIÓN.

▪ **MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS**

Las disposiciones contenidas en este ACUERDO, constituyen el mínimo de derechos y garantías a favor de todos y cada uno de los empleados públicos del HOSPITAL MILITAR CENTRAL.

▪ **IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS**

Todos los derechos, garantías, condiciones de trabajo, subvenciones y auxilios que tienen los Empleados Públicos al servicio del Hospital Militar Central, constituyen derechos adquiridos y son irrenunciables.

Del mismo modo son irrenunciables los derechos más favorables consagrados en el Decreto 2701 de 1988, Decreto 1042 de 1978, Ley 352 de enero 17 de 1997 y demás normas que regular, complementan y mejoran los derechos salariales y prestaciones de los Empleados Públicos del Orden Nacional.

▪ **NO DISCRIMINACIÓN**

El Hospital Militar Central se compromete a promover, respetar y proteger el derecho a la igualdad de las parejas del mismo sexo con el fin de que no sean objeto de discriminación alguna.

CAPITULO II. ESTABILIDAD LABORAL

El Hospital Militar Central acata los términos del decreto 4781 del 19 de Diciembre de 2008, con el objetivo de garantizar real y efectivamente el principio constitucional de Estabilidad laboral.

1. VINCULACION AL HMC

El Hospital Militar Central adelantara las gestiones pertinentes para que progresivamente se ajuste su planta de personal teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de tal manera que en ella se incluya el número total de trabajadores que prestan funciones de carácter permanente de acuerdo a la misión de la entidad.

Si como consecuencia de algún proceso de reestructuración, modernización u otro similar, llegaren a quedar funcionarios sin ubicación, el Hospital Militar Central facilitará su capacitación y adiestramiento cuando se requiera, a través del Fondo de Bienestar y/o convenios con otras entidades, para su reubicación.

2. INGRESO A CARRERA ADMINISTRATIVA

El Hospital Militar Central promoverá la participación efectiva, real y concreta de todos los trabajadores, apoyado por ASEMIL en todas las etapas de los procesos de selección que adelante la CNSC y que involucre a los Empleados Públicos, de tal forma que los trabajadores se capaciten adecuada y suficientemente para afrontar el concurso dentro de la entidad.

3. RETIRO DE LA ENTIDAD

El Hospital Militar Central garantiza que no retirará del servicio a ningún empleado público sin la aplicación del debido proceso legal y constitucional que demuestre la Justa Causa del retiro.

4. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

Toda presunta falta disciplinaria será investigada y resuelta por la Administración, previo el lleno de todas las exigencias y procedimientos legales previstos en el Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002.

Si el trabajador inculpado es sindicalizado, estará acompañado, si es su voluntad, por un funcionario que delegue ASEMIL.

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

Será nula toda sanción que se aplique sin tener en cuenta el procedimiento previsto en este artículo.

5. COMISION DE CONCILIACIÓN, MANEJO, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

En un plazo máximo de dos meses contados a partir del momento en que se suscriba el presente ACUERDO colectivo de trabajo el Hospital Militar Central expedirá un acto administrativo para modificar la resolución 0702 del 11 de octubre de 2007 y las demás que la modifiquen o complementen, para permitir que tres empleados con sus respectivos suplentes que podrán ser designados por ASEMIL integren el COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACION LABORAL.

6. TRASLADOS Y REUBICACION DE PERSONAL:

Cuando el Hospital Militar Central traslade o reubique a los Empleados Públicos de sus actuales puestos de trabajo, lo hará respetando sus condiciones laborales, salariales y prestacionales. Cuando requiera llenar una vacante de manera temporal o definitiva, se tendrá en cuenta a los trabajadores de planta que tengan la antigüedad y capacitación laboral correspondiente para desempeñarse en dicho cargo.

CAPITULO III. JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

1. GARANTIA DE PARTICIPACION DE ASEMIL

EL HMC garantiza la participación de los trabajadores en los temas relacionados con los derechos y condiciones laborales y en caso de controversia, de manera concertada buscara las soluciones para preservar el buen ambiente laboral.

2. CAMBIOS DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

Cuando por razón o necesidades del servicio se requiera cambiar la jornada de trabajo o el horario al Empleado Público, este deberá ser informado mínimo con cuatro semanas de anticipación; el Hospital Militar Central tomará en consideración, las razones que exponga el Empleado Público cuando no esté de acuerdo, para modificar o ratificar su decisión. En todo caso, el Hospital Militar Central podrá modificar la jornada de trabajo, siempre y cuando dicha acción no signifique el desmejoramiento de las condiciones laborales teniendo en cuenta que no se afecten las necesidades del servicio.

De común acuerdo se establece que el Hospital Militar Central, el Grupo de Enfermería y ASEMIL harán una mesa de trabajo temporal en la fecha que acuerden las partes, con el fin de revisar y evaluar cual es la mejor alternativa para el horario de enfermería.

- CAMBIOS DE TURNO

El Hospital Militar Central autoriza los cambios de turno para todos los trabajadores, de común acuerdo entre las partes (solicitante y reemplazante), con la persona idónea y en el formato establecido para tal fin, de conformidad con las siguientes pautas:

- a) *Mensualmente, ningún trabajador podrá hacer más de 4 cambios de turnos en el horario diurno y 2 en el horario nocturno.*
- b) *Estos cambios no son acumulables; en ningún caso se podrá sobrepasar el limite mensual señalado, aunque no se hubiese hecho uso de esta garantía en el mes respectivo.*
- c) *La solicitud de cambio debe hacerse con 24 horas de anticipación ante el jefe inmediato y los fines de semana a más tardar el día jueves a las 8 a.m.*
- d) *El trabajador no debe exceder 12 horas continuas de jornada laboral en el área asistencial.*

La o las personas que ejercen el control, gestión de los procesos administrativos en cada unidad, grupo y área, serán las responsables de verificar estos cambios con el fin de garantizar la prestación efectiva del servicio y podrán negarlos si no se cumple con los parámetros anteriormente establecidos en este punto. Las novedades se reportarán a la Unidad de Talento Humano dentro de los cinco primeros días del siguiente mes.

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

3. DISPONIBILIDADES

Las disponibilidades en el Hospital Militar Central se regirán de acuerdo a lo contemplado en el punto 3 del acta de seguimiento del acuerdo del 6 de mayo 1997, el cual dice:

"3° DISPONIBILIDADES

La Comisión de seguimiento acuerda:

Que los turnos presenciales así como los turnos de llamada (no presenciales) hacen parte de la jornada laboral.

Se pagarán los recargos nocturnos, dominicales y festivos del tiempo presencial laborado efectivamente en las instalaciones del Hospital Militar Central y Unidades prestadoras de Sanidad Militar.

Los recargos nocturnos, dominicales y festivos del tiempo laborado efectivamente se remunerarán de acuerdo a lo señalado en el Decreto 1042 de 1978 o las normas que lo modifiquen o adicionen y al concepto No. 2689 de 2 de mayo de 1996 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el Hospital Militar Central el tiempo de disponibilidad (Turnos de llamada) se contará así: dos horas de disponibilidad equivalen a una hora presencial de la jornada laboral ordinaria".

4. DIAS COMPENSATORIOS POR TRABAJO EN DOMINICALES O FESTIVOS

Teniendo en cuenta que el servicio público prestado por el Hospital Militar Central es continuo e ininterrumpido, por cada domingo laborado, el empleado público tendrá derecho al reconocimiento de un día compensatorio, a más tardar, dentro de los treinta días calendario siguientes de acuerdo con la orden del día No.023 de fecha 22 de junio del 2004 que dice:

"Los compensatorios que se otorguen, deberán tomarse durante los treinta (30) días calendario siguiente al momento de causarse, es decir una vez se den las condiciones expuestas en los artículos mencionados, el responsable del servicio o área está en la obligación de programarlos para que el funcionario los tome en el menor tiempo posible"

Lo anterior sin perjuicio de la remuneración establecida en el artículo 39 del decreto 1042 de 1978 y tal como lo precisa la sentencia de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado del 9 de marzo de 2000.

5. REMUNERACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS DIURNAS, NOCTURNAS, DOMINICALES Y FESTIVOS

En un plazo máximo de 6 meses contados a partir de la firma de este acuerdo, el HMC realizará un análisis jurídico y económico del pago de los factores salariales de conformidad con lo establecido en el Decreto 2701 de 1988, el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978 y demás normas, finalizado este plazo se dará una respuesta si es procedente o no el reconocimiento.

6. SITIOS DE DESCANSO

El Hospital Militar Central proporcionará los sitios de descanso en las instalaciones donde presten el servicio los Empleados Públicos y realizará las coordinaciones pertinentes para que puedan disfrutar en estos espacios de acuerdo a la ley.

CAPITULO IV. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

1. PROTECCIÓN Y GARANTÍA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

El HMC se compromete a respetar y garantizar el Derecho de Asociación Sindical de todos los Empleados Públicos a su servicio, en los términos de la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales ratificados por el Congreso, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo adicionen o modifiquen y gozarán de protección contra todo acto de discriminación sindical en relación con su empleo.

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

ASEMIL informará a la administración de todos aquellos actos que atenten contra el derecho de asociación sindical para que se tomen las medidas pertinentes.

2. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS

El Hospital Militar Central permite el libre ejercicio del Derecho de Asociación Sindical mediante la concesión de permisos sindicales necesarios, sin perjuicio de su funcionamiento normal; a los miembros de Junta Directiva y de la Comisión Estatutaria de Reclamos de ASEMIL, para realizar las funciones propias de sus cargos sin perjuicio salarial, cancelando al trabajador el valor correspondiente a los derechos salariales y prestacionales de acuerdo a lo contemplado en el decreto 2813 de 2000, artículo 4. En consecuencia, otorgará:

- Permiso permanente a tres (3) miembros de la Junta Directiva.
- Los demás necesarios para el cumplimiento de los fines y objetivos del Sindicato.

Para su otorgamiento, bastará la solicitud escrita del Representante Legal; ASEMIL se compromete a dar aviso por escrito al Jefe inmediato o director respectivo o quienes lo reemplacen sobre el tiempo requerido para la gestión sindical con 48 horas de antelación, salvo casos excepcionales.

3. SEDE SINDICAL

EL Hospital Militar Central entrega para uso y goce de ASEMIL el espacio físico que actualmente tiene asignado en el primer piso, para su funcionamiento diario. En caso de cualquier modificación a la planta física del HMC, se garantizará su reubicación en la mismas o mejores condiciones de las que goza actualmente.

4. DESCUENTO A BENEFICIARIOS DEL ACUERDO

El Hospital Militar Central descontará de conformidad con las disposiciones legales a los Empleados Públicos que se beneficien del presente ACUERDO el 2% del sueldo básico del primer mes de vigencia por una sola vez, con destino a la Asociación y para los fines que ella considere pertinentes. El descuento será ratificado en forma escrita por los trabajadores no sindicalizados beneficiarios de este ACUERDO.

CAPITULO V. GARANTIAS ECONÓMICAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y EDUCACION

1. SALARIO

El Hospital Militar Central promoverá y gestionará ante los órganos y autoridades competentes, el medio que permita reajustar los salarios que actualmente devengan sus empleados públicos, para nivelarlos en un valor justo y equitativo, acorde con sus funciones y el costo de vida, tomando como referencia el monto más alto que por el mismo concepto perciban otros trabajadores de su mismo rango o condición dentro del país.

2. VACACIONES

Las vacaciones se programarán en forma coordinada entre los trabajadores y sus jefes inmediatos garantizando la prestación del servicio.

Si al trabajador le coinciden sus vacaciones con los días de descanso otorgados por el HMC por concepto de festividades o estímulos, estos días serán adicionados a su periodo de vacaciones o serán otorgados posteriormente por acuerdo mutuo entre el trabajador y su jefe inmediato.

3. RECREACIÓN Y BIENESTAR

Las actividades que se programen a través del Fondo de Bienestar Social tendrán en cuenta a todos los trabajadores. En el evento de que en las celebraciones de fin de año se realicen rifas, se entreguen obsequios, bonos o similares, a los Empleados Públicos que no puedan asistir se les entregará posteriormente.

4. DÍAS DE DESCANSO

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

A partir de la firma de este ACUERDO se otorgará un día de descanso por el día de cumpleaños del empleado cuyo disfrute se acordará con el mismo.

Como estímulo al empleado el HMC otorgará los turnos de descanso remunerado de fin de año los cuales se organizarán de acuerdo a las directrices de la administración

5. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

El HMC otorgará un permiso semanal a los integrantes de las comisiones de Salud Ocupacional para el cumplimiento de la gestión consagrada en la ley.

6. REUBICACIÓN LABORAL

El Hospital Militar Central reubicará al empleado (a) que tenga una limitación de cualquier tipo de acuerdo a la recomendaciones emitidas por Salud Ocupacional, garantizando su calidad de vida laboral.

El Hospital Militar Central dará aplicación a lo reglamentado en la Resolución No. 2646 del 17 de Julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social y al Decreto 2566 del 7 de Julio de 2009.

7. DAÑOS ACCIDENTALES A INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Toda responsabilidad por pérdida o daño de instrumentos de trabajo que tenga bajo su cuidado el empleado público, será determinado previo agotamiento del debido proceso contenido en la ley 734 de 2002 y el decreto 791 de 1979 garantizando el derecho a la defensa

8. CAPACITACION

El Hospital Militar Central se compromete a garantizar la participación de los trabajadores para la elaboración de los planes de formación y capacitación teniendo en cuenta sus propuestas y necesidades.

Los planes de capacitación deberán responder a necesidades y requerimientos de las áreas del trabajo y de los empleados.

Se destinarán los recursos que permitan la ejecución de los planes de capacitación y formación de los trabajadores al servicio del Hospital.

Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las **COMPETENCIAS LABORALES** necesarias para el desempeño de los empleados, para lo cual el Hospital Militar Central hará las gestiones pertinentes con las entidades que están autorizadas para llevar a cabo esta capacitación (SENA, ESAP, y otros)

Se realizara evaluación y seguimiento de los procesos de capacitación y buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación.

El Hospital Militar Central permitirá la celebración de acuerdos entre el trabajador y la Administración, con el fin de facilitar el uso del tiempo necesario para las actividades de capacitación, sin que se afecte la prestación del servicio.

A MAS TARDAR EL 28 DE FEBRERO DEL AÑO 2011 EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL EMITIRA UNA RESPUESTA SI ACUERDA O NO EL RECONOCIMIENTO DE LAS SIGUIENTES PETICIONES

VACACIONES

El Hospital Militar Central otorgará a los empleados publicos por antigüedad el siguiente estímulo así:

Entre: 5 - 14 años Laborados 1 día adicional y vacaciones
15 o más años Laborados 2 días adicionales de vacaciones

Las vacaciones señaladas en el inciso anterior, se concederán cada seis (6) meses a los Empleados Públicos que prestan sus servicios en áreas de alto riesgo.

AUXILIOS PARA ASEMIL

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

El Hospital Militar Central o quien lo sustituya, otorgará por una sola vez, un auxilio con destino a la infraestructura y dotación de ASEMIL por la suma de (\$21.000.000) veintiún millones de pesos moneda corriente, los cuales serán entregados así: la suma de diez millones quinientos mil pesos moneda corriente (\$10.500.000) un mes después de suscrito este ACUERDO y la suma de diez millones quinientos mil pesos moneda corriente (\$10.500.000), un año después.

BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD

EL HMC otorgará a la totalidad de los Empleados Públicos beneficiarios del presente ACUERDO, una bonificación por la venta de servicios a terceros, la cual corresponderá al 10% del total que ingrese al HMC por este concepto y será distribuida proporcionalmente a cada trabajador teniendo como parámetro el ingreso básico del mismo.

BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

El HMC otorgará a todos los Empleados Públicos una bonificación por antigüedad cada vez que cumpla cinco años de servicio, así:

5 - 10 años:	11 días de salario básico
15 años:	12 días de salario básico
20 años:	13 días de salario básico
25 años:	14 días de salario básico
30 años:	15 días de salario básico

PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIO- PRIMA POR ESPECIALIZACION

El HMC otorgará a los Empleados Públicos una prima extralegal de servicio equivalente a diez días de salario básico; esta prima se cancelará al trabajador conjuntamente con la prima legal de servicios y no constituye factor salarial.

PRIMA DE RIESGO

El HMC a través de la División de Talento Humano, determinará con el representante de la ARP las áreas que constituyen riesgo por exposición a factores de riesgo físico, químico y biológico dentro de la institución, estableciendo el listado de los Empleados Públicos que presten sus servicios en estas áreas y determinará una prima extralegal de calor o contaminación que no constituye factor salarial, equivalente a 10 DÍAS del salario básico, la cual será cancelada en NOVIEMBRE de cada año.

PERMISO Y AUXILIO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

El HMC o quien lo sustituya, otorgará al Empleado Público (cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral), en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días hábiles si es dentro de la ciudad y siete (7) días, si se presenta fuera de la ciudad.

Al Empleado Público se le otorgará un auxilio económico que contribuya a sufragar los gastos acontecidos por su calamidad por valor de \$200.000 pesos.

Al Empleado Público que tenga una calamidad doméstica diferente al fallecimiento de sus hijos, esposa o padres, se le otorgan dos días de permiso remunerado para atender la eventualidad.

ALIMENTACIÓN

El HMC velará porque el suministro de alimentación que se les ofrece a los Empleados Públicos en todos los turnos de trabajo sea de buenas condiciones; su costo se pactará con ASEMIL y el HMC.

EL HMC otorgará a cada trabajador que utilice el servicio de alimentación en la institución un bono correspondiente al 50% del costo de esta.

AUXILIO FUNERARIO

J. J. J.

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

A partir de la vigencia de la presente Negociación, el HMC otorgará un auxilio a ASEMIL el cual será destinado para auxilio funerario de cada uno de sus afiliados, así: \$5'000.000 (Cinco millones de pesos moneda corriente) para el primer año de vigencia del presente ACUERDO, los cuales serán cancelados dentro del mes siguiente a la firma del mismo, y \$5'000.000 (Cinco millones de pesos moneda corriente) un año después.

AUXILIOS DE VIVIENDA

El Hospital Militar Central gestionará con los fondos, cooperativas y cajas que ofrezcan planes de adquisición, mejoramiento, materiales y otros que beneficien a los trabajadores en la adquisición y mejoramiento de su vivienda.

Otorgará un auxilio de vivienda a los Empleados Públicos anualmente por (\$15.000.000) Quince millones de pesos; la organización se encargara de su inversión y distribución.

CAPITULO VI. VIGENCIA

El Acuerdo Colectivo de trabajo que surja de la negociación del presente pliego de peticiones, tendrá vigencia de dos (2) años contados a partir de la firma del mismo.

CAPITULO VII. PUBLICACIÓN Y DEPÓSITO

El Hospital Militar Central formalizará este ACUERDO con un acto administrativo, dentro del cual se impartirán las instrucciones de respeto y acatamiento del mismo. Un ejemplar del ACUERDO, será depositado ante el Ministerio de la Protección Social por ASEMIL.

Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 15 días del mes de Octubre de 2010

POR EL HOSPITAL MILITAR

(ORIGINAL FIRMADO)

Dra. MARIA ANDREA GRILLO ROA
Jefe Unidad de Talento Humano
Negociadora

(ORIGINAL FIRMADO)

Dra. CILIA BELEN VIVAS GOMEZ
Jefe Área de Nominas y Seguridad Social
Negociadora

(ORIGINAL FIRMADO)

Dr. CARLOS ALBERTO CHACON MONTOYA
Asesor Jurídico Externo
Negociador

POR ASEMIL

(ORIGINAL FIRMADO)

MARTHA ELENA CHAVEZ VALBUENA
Presidente Nacional
Negociadora

(ORIGINAL FIRMADO)

MARIA DEL CARMEN GARCIA
Fiscal Nacional
Negociadora

Continuación de la Resolución por medio de la el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Militar Central y Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de la Defensa y de las Instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional "Asemil" 2010 - 2012.

(ORIGINAL FIRMADO)
MARTHA RODRIGUEZ FIGUEROA
Tesorera Nacional
Negociadora

(ORIGINAL FIRMADO)
LUZ MARIA TOLOZA GONZALEZ
Secretaria Prensa y Propaganda
Negociadora

(ORIGINAL FIRMADO)
ADIELA PINEDA DIAZ
Secretaria General
Negociadora

(ORIGINAL FIRMADO)
JORGE NORBERTO CASTRO
Secretaria Intersindical
Negociador"

(La fuente y la cursiva fuera del original)

ARTÍCULO SEGUNDO: Prevenir que ningún funcionario podrá modificar y/o acordar aspectos relacionadas con las condiciones de trabajo y relaciones entre empleador-empleado por fuera del presente acuerdo.

ARTÍCULO TERCERO: Exhortar a los diferentes niveles jerárquicos de la Entidad a cumplir el presente acuerdo en las condiciones que fue suscrito, advirtiendo que cualquier duda en su interpretación y/o aplicación, antes de tomar cualquier decisión, se deberá consultar con la Unidad de Talento Humano, conducto que definirá con la administración en lo pertinente.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los

18 NOV 2010

Brigadier General **RICARDO GÓMEZ NIETO**
Director General de Entidad Descentralizada Adscrita del Sector Defensa
Hospital Militar Central

Proyectó: RAJZ VARGAS / Dra. CILIA VIVAS GÓMEZ
Revisó: DR. CARLOS CHACÓN