

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL****DECRETO NÚMERO****DE 2026****()**

Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, y en particular, las previstas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, en desarrollo del artículo 18 de la Ley 1751 de 2015 y el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales que orientan las relaciones laborales, tales como la primacía de la realidad sobre las formalidades, la estabilidad en el empleo y la garantía de condiciones dignas y justas de trabajo, los cuales constituyen parámetros de interpretación y aplicación obligatoria que fundamentan la adopción de medidas orientadas a la formalización laboral del talento humano en salud.

Que el artículo 48 de la Constitución Política consagra a la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado. Asimismo, indica que la misma podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley; por su parte, el artículo 49 de la misma Constitución impone al Estado la responsabilidad de garantizar, dirigir y reglamentar la prestación de los servicios de salud y de saneamiento ambiental, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, ejerciendo además su función de vigilancia y control.

Que el trabajo digno y decente constituye un principio orientador de las relaciones laborales y un eje de la política pública del talento humano en salud, en concordancia con los estándares internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, en particular los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, el Convenio 122 sobre política de empleo, el Convenio 149 relativo al personal de enfermería, y la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la formal, los cuales orientan la adopción de medidas progresivas, razonables y sostenibles dirigidas a la formalización laboral, la mejora de las condiciones de vinculación y la garantía de trabajo digno en el sector salud.

Que, la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó la RES/70/1 en septiembre de 2015, en la cual se establece la Agenda 2030, que integra el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente - creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social – que son elementos centrales para el Desarrollo Sostenible.

Que, en cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado colombiano, en especial los derivados de los Convenios 87, 98 y 189 de la OIT, se promueve la adopción de mecanismos de formalización progresiva, el fortalecimiento del diálogo social y la consolidación de transiciones justas, particularmente en sectores donde persisten altos niveles de informalidad, como el de la salud.

Que la evidencia científica internacional y nacional ha demostrado que las condiciones laborales del talento humano en salud tienen una relación directa con la calidad de la atención y con los procesos de humanización del servicio, lo cual exige el diseño e implementación de estrategias

Continuación del decreto: *“Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud.”.*

integrales que reconozcan a los trabajadores de la salud como sujetos de derechos y agentes esenciales del sistema.

Que el artículo 9 del Decreto Ley 2663 de 1950 en materia de protección al trabajo, establece que el trabajo goza de la protección del Estado, y de esta forma, los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Que el artículo 7 de la Ley 74 de 1968 indica que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, entre otras cosas, una remuneración que proporcione a los trabajadores, como mínimo, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, así como condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.

Que el numeral 1 del artículo 173 de la Ley 100 de 1993 asigna al Ministerio de Salud y Protección Social la función de formular y adoptar, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, las políticas estrategias, programas, proyectos para el Sistema General de Seguridad Social en Salud, conforme a los planes de desarrollo económico, social y ambiental del país.

Que las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.), conforme a lo establecido en el artículo 194 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 26 de la Ley 1122 de 2007, hacen parte del sector descentralizado por servicios del orden nacional y territorial, y en su calidad de entidades públicas, están sujetas a las disposiciones del régimen general de la función pública, en lo que sea compatible con su naturaleza jurídica y régimen especial.

Que el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 insta a las entidades públicas a mantener actualizadas sus plantas de personal en función de sus necesidades institucionales, teniendo en cuenta criterios de racionalización del gasto y eficiencia administrativa.

Que el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 establece los empleos de carácter temporal, que para efectos del presente decreto aplica para las entidades territoriales del sector salud del orden departamental, distrital o municipal; y su creación se realizará conforme a las condiciones descritas en el mencionado artículo.

Que el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 define las reformas de planta personal de las entidades públicas, fundamentado en las necesidades del servicio y de la institución teniendo en cuenta las justificaciones o estudios técnicos según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Que de conformidad con el artículo 1° de la Ley 1164 de 2007, se entiende por Talento Humano en Salud, todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.

Que el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013 estableció los acuerdos de formalización laboral y en el numeral 2 del artículo 14 de la misma Ley, indico que uno de los objetivos de aquellos acuerdos es lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal.

Que el artículo 18 de la Ley 1751 de 2015 establece el deber del Estado de garantizar condiciones laborales dignas y justas para el talento humano en salud.

Que, el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, dispone la adopción de medidas orientadas a la formalización del empleo en el sector público, habilitando al Gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar instrumentos, lineamientos y mecanismos que permitan avanzar de manera progresiva y ordenada en la formalización

Continuación del decreto: “Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud.”.

laboral del empleo público, en concordancia con la disponibilidad presupuestal y las condiciones institucionales de las entidades.

Que el artículo 2.2.8.1.42 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la prohibición expresa de contratar funciones misionales permanentes con cooperativas de trabajo asociado u otras figuras de intermediación laboral, reiterando que las actividades misionales permanentes deben ejecutarse con personal vinculado directamente a las plantas de personal.

Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece el marco normativo aplicable a la administración del talento humano en las entidades públicas, entre sus objetivos, está el compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, y demás disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público, que incluye lo relacionado con las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial, y otras disposiciones relacionadas con la materia.

Que el Decreto 1527 de 2024 adicionó el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, por el cual se adopta la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, cuyo objetivo se centra en promover la creación de empleo e ingresos dignos, extender la protección social, salvaguardar los derechos fundamentales del trabajo, fortalecer el diálogo social en todas sus esferas y el tripartismo, generar entornos laborales saludables y seguros, así como las transiciones justas comprometidas con el cierre de brechas de género.

Que a través de la Resolución 1035 de 2022, modificada por la Resolución 2367 de 2023 expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, se adoptó el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031 el cual establece como uno de sus ejes estratégicos la mejora de las condiciones laborales del personal de salud, reconociendo su papel esencial en la garantía del derecho a la salud y en la transformación del sistema de salud con enfoque preventivo y resolutivo.

Que el artículo 4° de la Resolución 100 de 2024 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se dictan disposiciones sobre la Planeación Integral para la Salud, establece como uno de sus propósitos, el *“favorecer el desarrollo de estrategias que propendan por el mejoramiento, la distribución, disponibilidad, formación, educación continua, así como, las condiciones de empleo y trabajo digno y decente del personal de salud”*.

Que, por otro lado, el documento técnico denominado *“Evaluación de la Función Esencial de Salud Pública número 6, Desarrollo de Recursos Humanos para la Salud”* publicado por la Asociación Colombiana de Salud Pública, la Organización Panamericana de la Salud y el Ministerio de Salud y Protección Social en el 2023, reportó que la mayoría de los departamentos del país se ubicaron en los niveles de desempeño: *Ninguno, Mínimo y Moderado* respecto al desarrollo de las acciones relacionadas con el seguimiento a la disponibilidad, distribución y necesidades de la fuerza laboral en salud; la verificación de requisitos para la provisión de cargos públicos en el sector salud; la coordinación de estrategias para formación del talento humano en salud; y la implementación de estímulos salariales y no salariales para el personal de salud que prestan servicios en determinadas zonas.

Que el precitado documento fue sustento técnico de la formulación e implementación Política Pública del Talento Humano en Salud, adoptada mediante la Resolución 1444 de 2025, específicamente en la línea estratégica relacionada con condiciones de empleo y trabajo del talento humano en salud, resaltando la necesidad de fortalecer la planificación, organización y gestión del talento humano en salud, así como mejorar sus condiciones de vinculación, permanencia y desarrollo, mediante la implementación de instrumentos técnicos, administrativos y de planificación que permitan avanzar de manera progresiva, ordenada y sostenible en la formalización laboral, y promover condiciones de bienestar, empleo y trabajo decentes, dignas, estables, equitativas, competitivas, con entornos seguros, libres de discriminación y que favorezcan el desarrollo personal y familiar en armonía con las necesidades en salud de la

Continuación del decreto: “Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud.”.

población y del territorio, la disponibilidad de recursos, la sostenibilidad fiscal y las condiciones institucionales del sector salud.

Que en el sector salud se han identificado brechas estructurales en la formalización laboral del talento humano en salud, asociadas al uso de modalidades de vinculación que no corresponden a la naturaleza de las funciones misionales permanentes, lo cual afecta la estabilidad del personal, debilita la gestión institucional y puede incidir en la continuidad, calidad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud y de la gestión de la salud pública, comprometiendo el adecuado funcionamiento del sistema.

Que, en este contexto, resulta necesario establecer disposiciones que permitan operativizar los mandatos legales en materia de formalización laboral, y medidas para el fortalecimiento de las condiciones de empleo y trabajo en el sector salud, en articulación con el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de sus competencias

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 9 del artículo 3° y el numeral 8 del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015, el proyecto de decreto fue publicado y socializado en la página web del Ministerio de Salud y Protección Social, entre el xx y el xx de xxx de 2026, para observaciones de la ciudadanía.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Adiciónese el Título 3 en la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, para establecer medidas de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, el cual quedará así:

“TÍTULO 3 EMPLEO Y TRABAJO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD

Capítulo 1 Disposiciones generales

Artículo 2.7.3.1.1 Objeto. *El presente decreto tiene por objeto establecer medidas de fortalecimiento de las condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud.*

Artículo 2.7.3.1.2 Ámbito de aplicación. *Las disposiciones del presente título son aplicables a las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), Empresas Sociales del Estado (ESE), Entidades Territoriales del orden departamental, distrital y municipal.*

Parágrafo 1. *Para actores privados las obligaciones previstas se interpretarán conforme al Código Sustantivo del Trabajo y al Decreto 1072 de 2015 y disposiciones que les sustituyan o modifiquen, de igual manera, las disposiciones aquí contenidas se aplicarán sin que ello implique crear obligaciones adicionales a las contenidas en la ley. Para los actores públicos, su aplicación se sujetará a las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo relacionado con procesos de formalización laboral y demás normatividad aplicable.*

Parágrafo 2. *En el orden territorial, las disposiciones aquí contenidas se aplicarán respetando el principio de autonomía administrativa y financiera de las entidades territoriales.*

Artículo 2.7.3.1.3 Definiciones: *Para los efectos del presente decreto se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:*

Continuación del decreto: “Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud.”.

1. **Condiciones de bienestar:** Conjunto de estrategias que se desarrollan en el entorno laboral para que el trabajador logre sus metas laborales y personales, y cuente con un clima y entorno laboral adecuado que promueva su calidad de vida, salud física y mental, mediadas por el aprovechamiento del tiempo para actividades de descanso, educativas, de capacitación y de desarrollo personal.
2. **Condiciones de trabajo decente:** Estándares laborales que aseguran estabilidad, seguridad social integral, remuneración justa, capacitación continua, protección en riesgos y un entorno laborales seguro y humanizado.
3. **Equidad territorial del talento humano:** Principio que orienta la distribución y disponibilidad de personal de salud en todo el país, garantizando el acceso en zonas rurales, dispersas y de difícil acceso, conforme a las necesidades de salud de la población.
4. **Formalización laboral:** Proceso progresivo orientado a mejorar las condiciones de vinculación del talento humano en salud, promoviendo el uso de modalidades acordes con la naturaleza de las funciones desarrolladas, en el marco de las normas vigentes de seguridad social integral y derechos laborales.
5. **Funciones permanentes y misionales:** Aquellas inherentes, esenciales y continuas al cumplimiento de la misión institucional de las entidades públicas del sector salud, que deben desarrollarse mediante cargos de planta y no a través de contratación temporal o tercerización, conforme a la Sentencia C-614 de 2009.
6. **Incentivos:** Los incentivos hacen parte de las estrategias e intervenciones para atraer, captar y mantener al talento humano en salud en el corto y mediano plazo que contribuyen al cierre de brechas de disponibilidad, distribución, formación, condiciones de empleo y trabajo de talento humano en salud - THS
7. **Plan Institucional de formalización laboral:** herramienta de gestión institucional que permite a través de una ficha de caracterización inicial, identificar el estado actual de la planta de empleos de la entidad, la situación financiera, y las acciones que se deben implementar para garantizar de manera coordinada y eficiente, el proceso de formalización laboral en una entidad.
8. **Progresividad laboral:** es un mandato constitucional e internacional que obliga al Estado a mejorar gradualmente las condiciones laborales, salariales y prestacionales de los servidores públicos, prohibiendo la regresividad o disminución injustificada de los derechos ya adquiridos.
9. **Talento Humano en Salud:** Esta definición corresponde a la establecida en el artículo 1 de la Ley 1164 de 2007: “ (...) todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.”.

Capítulo 2

Medidas de formalización laboral en las entidades públicas del sector salud

Artículo 2.7.3.2.1 Plan institucional de formalización laboral del Talento Humano en Salud. Las entidades objeto del presente Decreto, deberán elaborar, adoptar e implementar un Plan Institucional de Formalización Laboral del Talento Humano en Salud, como un instrumento obligatorio de gestión institucional, orientado a la formalización de las relaciones laborales, en garantía progresiva del trabajo digno y decente.

Las entidades de naturaleza pública deberán entregar al Ministerio de Salud y Protección Social, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la expedición del presente Decreto, el Plan de Institucional de Formalización Laboral del Talento Humano en Salud, que corresponde a la ficha de caracterización inicial de acuerdo con la definición establecida en el capítulo 1 del presente Decreto.

Artículo 2.7.3.2.2 Reporte del Plan institucional de formalización laboral del Talento Humano en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento

Continuación del decreto: “Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud.”.

Administrativo de la Función Pública, diseñarán el modelo de Plan Institucional de Formalización Laboral del Talento Humano en Salud, los mecanismos y la herramienta tecnológica para su entrega.

Artículo 2.7.3.2.3 Temporalidad de las plantas de Formalización. Los actores públicos que en el marco de su autonomía territorial, administrativa y financiera opten por la creación de plantas temporales, deberán justificarlo de conformidad con las causales contenidas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Artículo 2.7.3.2.4 Acompañamiento técnico para la formalización laboral y la puesta en marcha del plan de formalización laboral. En el ámbito de sus competencias el Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), brindarán el acompañamiento técnico que requieran las entidades del sector de naturaleza pública, especialmente para la estructuración del estudio técnico y del plan de formalización laboral.

Parágrafo 1. El Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, en el marco de sus funciones brindará asistencia técnica de manera prioritaria a aquellas entidades que, una vez revisados los planes institucionales de formalización laboral del Talento Humano en Salud, evidencien mayores debilidades en su formulación.

Parágrafo 2. Las entidades que no estén descritas en el parágrafo anterior y que voluntariamente inicien su proceso de formalización laboral podrán solicitar acompañamiento técnico al Ministerio de Salud y Protección Social, al Ministerio de Trabajo y al Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme las competencias propias de cada una de estas entidades.

Artículo 2.7.3.2.5 Fuentes de financiación para la formalización laboral gradual y progresiva. Las Empresas Sociales del Estado (E.S.E) podrán utilizar, para la financiación parcial o total de los planes de formalización laboral gradual y progresiva, fuentes de financiación que concurren desde los niveles nacional, departamental, distrital, municipal conforme a la normatividad vigente y en la medida de disponibilidad presupuestal a que haya lugar.

Las Entidades Territoriales de orden Departamental, Distrital y Municipal podrán utilizar los ingresos que pueden concurrir desde el nivel nacional, departamental y distrital, conforme a la normatividad vigente, para la financiación parcial o total de los planes de formalización laboral gradual y progresiva.

Parágrafo 1. Las Empresas Sociales del Estado (E.S.E) y las Entidades Territoriales de orden Departamental, Distrital y Municipal podrán formular proyectos de inversión orientados a la formalización laboral del talento humano en salud, por medio de la metodología del Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Parágrafo 2. La creación de plantas permanentes exigirá garantizar la sostenibilidad presupuestal a largo plazo. La creación de planta temporal se puede ajustar año tras año según disponibilidad presupuestal y necesidad institucional, soportada en el respectivo estudio técnico.

Artículo 2.7.3.2.6 Trabajo digno y decente. Las entidades destinatarias del presente título, priorizarán modalidades de vinculación laboral directa o relación legal y reglamentaria para el desarrollo de funciones permanentes y misionales.

Artículo 2.7.3.2.7 Actividades objeto de priorización. Las medidas de formalización laboral del Talento Humano en Salud deberán priorizarse en servicios de salud, tales como: Urgencias, Hospitalización, Unidades de Cuidado intermedio e Intensivo, Materno-

Continuación del decreto: "Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud."

infantil, Salud Mental, vigilancia en salud pública, atención primaria en salud y servicios administrativos estructurales.

Capítulo 3

Orientaciones técnicas para la formalización laboral en las entidades privadas del sector salud

Artículo 2.7.3.3.1 Garantía de la suficiencia del talento humano en salud. *Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privadas, Empresas Administradoras de Planes de Beneficios-EPS o quién haga sus veces, y demás entidades del sector de naturaleza privada deberán asegurar la disponibilidad del talento humano en salud requerido para la garantía del derecho fundamental a la salud y para el logro de resultados en salud, en términos de mejora del acceso universal a los servicios de salud, los indicadores trazadores de morbilidad, mortalidad y discapacidad evitable y prevenible, así como la calidad y humanización de la atención en salud.*

Artículo 2.7.3.3.2 Vinculación del Talento Humano en Salud. *Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privadas, Empresas Administradoras de Planes de Beneficios-EPS o quién haga sus veces, y demás actores del sector de naturaleza privada deberán garantizar que las modalidades de vinculación del talento humano en salud se ajusten a la normatividad laboral vigente, en particular a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.*

En aplicación del principio de primacía de la realidad, las actividades de carácter permanente deberán desarrollarse mediante las modalidades de vinculación previstas en la ley, evitando el uso indebido de figuras contractuales que encubran relaciones laborales.

Parágrafo. *En los casos en que se utilicen contratos de prestación de servicios, estos deberán ajustarse a su naturaleza jurídica y no podrán emplearse para el desarrollo de actividades permanentes. En todo caso, deberán garantizarse condiciones adecuadas para la prestación del servicio, conforme al régimen constitucional, legal y jurisprudencial existente.*

Artículo 2.7.3.3.3 Condiciones de empleo y trabajo justas y dignas. *Para los trabajadores del sector salud se respetará la estabilidad en condiciones de empleo y trabajo justas y dignas en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 1751 de 2015. En todo caso, las decisiones relacionadas con la terminación de los vínculos laborales o contractuales deberán observar el debido proceso y las garantías previstas en el ordenamiento jurídico aplicable, según la naturaleza de vinculación.*

Las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores de la salud podrán incluir planes de bienestar y de incentivos para la garantía de mecanismos de atracción, captación y permanencia en la institución, los cuales pueden ser incorporados de manera progresiva en función de la sostenibilidad financiera.

Capítulo 4

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 2.7.3.4.1 Códigos de ética y buen gobierno para el fomento del buen trato en las relaciones laborales. *Las Empresas Sociales del Estado (E.S.E), las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de naturaleza privada o mixta, las Empresas Promotoras de Salud (EPS) y las Entidades Territoriales de orden departamental distrital y municipal deberán dar cumplimiento a la implementación de los códigos de ética y buen gobierno para el fomento del buen trato en las relaciones laborales, que complementan y fortalecen la puesta en marcha de la normatividad vigente:*

Continuación del decreto: “Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud.”.

Parágrafo. Los pilares fundamentales para la implementación de los códigos de ética y buen gobierno para el fomento del buen trato en las relaciones laborales son:

1. **Valores y principios éticos:** Fundamentan las relaciones laborales desde la dignidad, equidad, la solidaridad, la transparencia, el respeto, responsabilidad y buen gobierno.
2. **Gestión del buen trabajo y relaciones laborales:** Es uno de los ejes estratégicos de los códigos de ética y buen gobierno a nivel institucional, que se relaciona con las estrategias e intervenciones para la promoción de un entorno laboral saludable basada en la comunicación asertiva, la práctica colaborativa, el diálogo respetuoso y el reconocimiento de los derechos laborales entre los integrantes de la institución (talento humano en salud, trabajadores de la salud, personal administrativo y directivo, usuarios y familiares, personal en entrenamiento y docentes).
3. **Gestión de los conflictos laborales:** Es uno de los ejes estratégicos de los códigos de ética y buen gobierno a nivel institucional, que hace referencia a las estrategias de mediación, negociación y resolución de conflictos, integrando los diferentes riesgos laborales en el torno de trabajo, y haciendo énfasis en el riesgo psicosocial y en la protección de la salud mental.
4. **Monitoreo de servicios y áreas de trabajo críticas** por sobre ocupación o riesgos derivados de la atención que podrían poner en riesgo el buen trato en las relaciones de trabajo derivado de la sobre carga, la sobre ocupación, entre otros.
5. **Mecanismos de gobernanza y responsabilidades institucionales:** Articulación e integración de las diferentes áreas y dependientes de la institución, con funciones claras y vinculación con los comités de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.7.3.4.2 Fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Las Empresas Sociales del Estado (E.S.E), las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de naturaleza privada o mixta, las Empresas Promotoras de Salud (EPS) y las Entidades Territoriales de orden departamental, distrital y municipal, cumplirán las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como el respeto a las jornadas laborales, periodos de descansos dentro de la jornada laboral, mediante la planificación y organización del trabajo, la entrega de los elementos de protección personal, entre otras, que materializan el respeto a los derechos del talento humano y permitan la adecuada prestación del servicio de salud, independiente de la forma de vinculación.

Artículo 2.7.3.4.3. Conciliación laboral y familiar en el entorno laboral. Las Empresas Sociales del Estado E.S.E, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de naturaleza privada o mixta; las Empresas Promotoras de Salud (EPS) o quien haga sus veces y las Entidades Territoriales de orden departamental distrital y municipal, promoverán políticas de conciliación laboral y familiar, que favorezcan la flexibilidad en los horarios y facilidades para atender responsabilidades familiares sin comprometer la prestación de los servicios de salud, así como el desempeño profesional u ocupacional.

Artículo 2.7.3.4.4 Seguridad pública. Las Empresas Sociales del Estado E.S.E, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de naturaleza privada o mixta; las Empresas Promotoras de Salud (EPS) o quien haga sus veces y las Entidades Territoriales de orden departamental, distrital y municipal, garantizarán las condiciones necesarias para la prevención, protección, atención y respuesta ante afectaciones y situaciones de violencia que puedan atentar contra la Misión Médica y el talento humano en salud, especialmente aquellos que desarrollen actividades en áreas de riesgo, desarrollando: i) la identificación y evaluación de riesgos de seguridad del talento humano en salud, ii) promoviendo el uso debido del Emblema de Misión Médica en la infraestructura y en el talento humano en salud, iii) Garantizando la formación continua en temas de Misión Médica y en Derecho Internacional Humanitario, iv) registrando e informando con antelación a la entidades territoriales la programación de las atenciones extramurales, v) adelantando acciones para el reporte de incidentes e infracciones contra la Misión Médica y el talento humano conforme al marco normativo vigente.

Continuación del decreto: "Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud."

Artículo 2.7.3.4.5 Seguridad psicosocial. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, en un término de seis (6) meses a partir de la expedición del presente decreto, rediseñará la batería de riesgo psicosocial con la incorporación de variables que den cuenta de los riesgos laborales del Talento Humano en Salud y demás integrantes del sector, haciendo énfasis en el clima laboral para la orientación de intervenciones de mejora a nivel organizacional y de relaciones interpersonales, con enfoque diferencial y de género.

Parágrafo 1. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo desarrollarán mecanismos y espacios con diferentes actores y sectores para la identificación de eventos de interés en salud pública y causas de morbilidad y mortalidad del Talento Humano en Salud para la generación de acciones de prevención, promoción, atención, rehabilitación y seguimiento.

Parágrafo 2. En el marco del Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud, se realizará el análisis y difusión de los datos derivados de la batería de riesgo psicosocial de las instituciones que hagan contratación del Talento Humano en Salud para la toma de decisiones orientadas a fortalecer las estrategias y los mecanismos para la promoción y protección de la salud física, mental y social en el marco de la dignificación del empleo y del trabajo en el sector salud.

Capítulo 5 Mecanismos de seguimiento

Artículo 2.7.3.5.1 Seguimiento a la implementación. El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud, será responsable de diseñar e implementar mecanismos de seguimiento y evaluación al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto, en articulación con el Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Superintendencia Nacional de Salud.

Artículo 2.7.3.5.2 Creación del Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud. Créase el Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo de los trabajadores del sector salud, que será conformado por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Superintendencia Nacional de Salud.

Artículo 2.7.3.5.3 Objeto del Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud. El Comité Técnico tendrá por objeto constituirse como instancia permanente de articulación, coordinación, seguimiento y análisis entre las entidades del orden nacional con competencias en materia de salud, trabajo, empleo público y control, orientada a la protección, promoción y garantía progresiva de condiciones laborales dignas, justas y formales en el sector salud.

PARÁGRAFO. El Comité Técnico no sustituye ni interfiere en las competencias propias de inspección, vigilancia, control o sanción asignadas a otras autoridades, ni constituye instancia decisoria frente a controversias individuales o colectivas de carácter laboral.

Artículo 2.7.3.5.4. Conformación. El Comité técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud estará conformado por:

1. El Ministro(a) de Salud y Protección Social, o su delegado(a), quien la presidirá.
2. El Ministro(a) del Trabajo, o su delegado(a).
3. El (La) Director(a) del Departamento Administrativo de la Función Pública, o su delegado(a).
4. El (La) Superintendente Nacional de Salud, o su delegado(a).

Continuación del decreto: "Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud."

Parágrafo. El Comité Técnico podrá invitar a otras entidades públicas, organizaciones sociales, académicas, gremiales o sindicales, así como expertos en la materia, cuando los temas a tratar lo requieran.

Artículo 2.7.3.5.5 Funciones del Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud. El Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud tendrá las siguientes funciones en el marco de las competencias descritas en el presente decreto:

1. Analizar de manera periódica las problemáticas estructurales relacionadas con la vinculación, jornadas de trabajo, contratación y condiciones laborales del talento humano en salud.
2. Formular recomendaciones técnicas y lineamientos de política pública que contribuyan a la formalización laboral, la eliminación de prácticas de precarización y el fortalecimiento de la estabilidad y dignificación del trabajo en salud.
3. Brindar asesoría y asistencia técnica prioritaria a los actores del sistema de naturaleza pública, teniendo en cuenta el plan institucional presentado, para el desarrollo del proceso de Formalización Laboral del THS.
4. Establecer los criterios de priorización de las entidades públicas del sector salud que entregan el Plan de Institucional de Formalización Laboral del Talento Humano en Salud para el acompañamiento técnico, conforme a las disposiciones establecidas en el presente decreto.
5. Promover la articulación interinstitucional para el seguimiento a la implementación de los Planes Institucionales de Formalización Laboral del Talento Humano en Salud.
6. Identificar barreras normativas, presupuestales y administrativas que dificulten la formalización laboral y proponer estrategias para su superación.
7. Servir como espacio de diálogo técnico entre las entidades competentes, respetando las funciones constitucionales y legales de inspección, vigilancia y control atribuidas a cada una de ellas.
8. Definir y monitorear los indicadores para el seguimiento de avance en la formalización laboral y en la mejora de las condiciones de empleo y trabajo.
9. Identificar alertas o situaciones que estén vulnerando o afectando los derechos laborales y las condiciones de bienestar del talento humano en salud.
10. Coordinar la metodología de priorización para la realización de las visitas conjuntas de prevención, inspección y vigilancia de las condiciones de empleo y trabajo del talento humano en salud.
11. Contribuir en el rediseño de la batería de riesgo psicosocial con la incorporación de variables que den cuenta de los riesgos laborales del Talento Humano en Salud y demás integrantes del sector, haciendo énfasis en el clima laboral para la orientación de intervenciones de mejora a nivel organizacional y de relaciones interpersonales, con enfoque diferencial y de género.
12. Establecer un reconocimiento a las Empresas Sociales del Estado E.S.E, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de naturaleza privada o mixta; las Empresas Promotoras de Salud (EPS) y las Entidades Territoriales de orden departamental distrital y municipal con buenas prácticas en las condiciones de bienestar, empleo y trabajo del talento humano en salud.
13. Establecer mecanismos de seguimiento a las condiciones de empleo y trabajo del talento humano en salud, en el marco de la garantía de suficiencia e idoneidad para el acceso a los servicios, la prestación de los servicios, la calidad, oportunidad e integralidad de la atención y la gestión de la salud pública como parte del cumplimiento a la Política Pública del Talento Humano en Salud.
14. Definir su propio reglamento.
15. Las demás que le correspondan por su naturaleza y para dar cumplimiento al objeto para la que fue creada.

Continuación del decreto: "Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud."

Artículo 2.7.3.5.6 Sesiones. El Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del Talento Humano en Salud se reunirá de manera ordinaria al menos cuatro (4) veces al año y, de manera extraordinaria, cuando las circunstancias lo requieran, por convocatoria de cualquiera de sus integrantes.

Las sesiones podrán realizarse de manera presencial, virtual o mixta, y de cada sesión se levantará un acta en la que se consignen los temas tratados, las recomendaciones formuladas y los compromisos adquiridos por las entidades participantes.

Artículo 2.7.3.5.7 El Quórum. El Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del Talento Humano en Salud podrá sesionar válidamente con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

Las recomendaciones y decisiones que se adopten en el marco El Comité Técnico se procurarán por consenso. En caso de no lograrse, se dejarán consignadas en el acta las diferentes posiciones institucionales presentadas durante la sesión.

Artículo 2.7.3.5.8 Secretaría técnica. La secretaría técnica del Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud será ejercida por la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social.

La Secretaría Técnica será responsable de la convocatoria, la preparación de la agenda, la elaboración de las actas y el seguimiento a los compromisos derivados de las sesiones.

La Secretaría Técnica tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité Técnico.
2. Elaborar y remitir la agenda de cada sesión a sus integrantes.
3. Preparar los insumos técnicos y documentales necesarios para el desarrollo de las reuniones.
4. Elaborar las actas de cada sesión y gestionar su aprobación por parte de los integrantes del Comité Técnico.
5. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el marco de las sesiones del Comité Técnico.
6. Consolidar la información relacionada con las recomendaciones y propuestas formuladas por el Comité Técnico.
7. Servir de canal de articulación técnica entre las entidades participantes.
8. Las demás funciones que le sean asignadas por el Comité Técnico en el marco de su objeto.

Parágrafo. La Secretaría Técnica ejercerá sus funciones de apoyo técnico y administrativo sin que ello implique la asunción de competencias de inspección, vigilancia, control o decisión en materia laboral.

Artículo 2.7.3.5.9 Financiación del Comité Técnico. Las funciones asignadas al Comité Técnico para el fortalecimiento del empleo y trabajo del talento humano en salud se desarrollarán con cargo a los recursos de las entidades que la conforman, según el presupuesto asignado para cada vigencia fiscal, respetando el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Continuación del decreto: “Por el cual se adiciona el Título 3 a la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y se dictan medidas de empleo y trabajo para el Talento Humano en Salud.”.

Artículo 2.7.3.5.10 Visitas de inspección, vigilancia y control conjuntas. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud realizarán en marco de sus competencias, visitas conjuntas de Inspección, Vigilancia y Control a efectos de verificar las condiciones de empleo, trabajo y de bienestar del talento humano en salud, y su relación con la prestación de los servicios de salud, la garantía de la calidad de la atención y la gestión de la salud pública.

Artículo 2.7.3.5.11 Actividades en el marco de las visitas de inspección, vigilancia y control conjuntas. El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud, realizarán las siguientes actividades en el marco de las visitas de inspección, vigilancia y control conjuntas:

1. Coordinar y articular las visitas de inspección, vigilancia y control conforme a los criterios definidos por el Comité técnico.
2. Realizar Inspección, Vigilancia y Control, en el marco de la competencia de cada entidad, especialmente en los casos de mayor relevancia y que impidan el ejercicio libre de las actividades realizadas por internos, residentes, rurales, así como trabajadoras y trabajadores del sector salud o que atenten contra su dignidad humana o sus derechos fundamentales.
3. Compartir los resultados y hallazgos derivados de las visitas de inspección, vigilancia y control conjuntas realizadas por las entidades participantes para la orientación de acciones, planes de mejora o investigación según corresponda.

Capítulo 6

Exclusiones en materia de vinculación laboral del talento humano en salud

Artículo 2.7.3.6.1 Exclusiones. Toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá utilizar modalidades de vinculación que afecten los derechos constitucionales, legales y prestacionales del talento humano en salud, consagrados en las normas laborales vigentes, so pena de las sanciones a las que haya lugar de conformidad con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Parágrafo 1. La contratación del talento humano en salud debe reducir o evitar la precarización laboral por vinculación sucesiva e ininterrumpida bajo figuras temporales con condiciones que impliquen discriminación salarial o laboral debido al tipo de vinculación, género, edad, origen territorial o formación profesional (Sentencias T – 388 de 2013; Sentencia C – 401 de 2021 y Sentencia C – 030 de 2023).

Artículo 2. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, y adiciona el Título 3 en la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los

Ministro de Salud y Protección Social,

GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ