ESE HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA
Radicado Entrada No.20264825
SE: 04 - SUB: 04.03
JOHANNY BEJARANO AROCA
DESTINATARIO ----------
ARLES ANTONIO ECHEVERRY VILLALBA
2026-07-28 15:56

E.S.E HOSPITAL CESAR URIBE PIDERAHITA
OFICINA DE CONTRATACIÓN
CARRERA 20 # 1ª–100 BARRIO EL MAN, CAUCASIA – ANTIOQUIA
CONVOCATORIA PRIVADA 035
OBJETO: GARANTIZAR LAS ACTIVIDADES DE APOYO OPERATIVO EN EL PROCESO DE GESTION FINANCIERA SUBPROCESO DE FACTURACIÓN (AUDITORIA ADMINISTRATIVA–CUENTAS, CUENTAS-RADICACION; GLOSAS Y DEVOLUCIONES PERTENECEINTE AL DEPARTAMENTO DE AUDITORIA DEL PROCESO DE EVALAUCIÓN Y SEGUIMIENTO-SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA E.S.E HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA ANTIOQUIA

Medellín, 28 de julio de 2026.
Señores
HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA
Caucasia

ANEXO 2 - CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

REFERENCIA: CONVOCATORIA PRIVADA No. 035 de 2026

Nosotros los suscritos: ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD SINTRASIC de acuerdo con las bases de la presente Contratación, hacemos la siguiente oferta para GARANTIZAR LAS ACTIVIDADES DE APOYO OPERATIVO EN EL PROCESO DE GESTION FINANCIERA SUBPROCESO DE FACTURACIÓN (AUDITORIA ADMINISTRATIVA–CUENTAS, CUENTAS-RADICACION; GLOSAS Y DEVOLUCIONES PERTENECEINTE AL DEPARTAMENTO DE AUDITORIA DEL PROCESO DE EVALAUCIÓN Y SEGUIMIENTO-SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA E.S.E HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA ANTIOQUIA y, en caso que nos sea adjudicada por la E.S.E Hospital Cesar Uribe Piedrahita, nos comprometemos a firmar el contrato correspondiente.
Declaramos así mismo:

- He (hemos) estudiado cuidadosamente los documentos de la convocatoria y renuncio (amos) a cualquier reclamación por ignorancia o errónea interpretación de los mismos.
- He (hemos) revisado detenidamente la propuesta adjunta y no contiene ningún error u omisión y cualquier omisión, contradicción o declaración debe interpretarse de la manera que resulte compatible con los términos y condiciones del proceso de convocatoria privada dentro del cual se presenta la misma y, aceptamos expresa y explícitamente que así se interprete nuestra propuesta.
- La propuesta que presento (amos) es irrevocable e incondicional y obliga insubordinadamente al(os) proponente(s) que represento.
- Acepto(amos) y reconozco(cemos) que cualquier omisión en la que hayamos podido incurrir en la investigación de la información que pueda influir para la determinación de nuestra oferta, no nos eximirá de la obligación de asumir las responsabilidades que nos lleguen a corresponder como futuros contratistas, y renunciamos a cualquier reclamación, reembolso o ajuste de cualquier naturaleza por cualquier situación
- que surja y no haya sido contemplada por nosotros en razòn de nuestra falta de diligencia en la obtención de la información.
- No me (nos) encuentro (encontramos) incurso(s) en ninguna de las causales de inhabilidad y/o incompatibilidades establecidas en las normas legales pertinentes.
- He (hemos) recibido las siguientes adendas a la convocatoria privada de fecha 24 de julio de 2026.

- He (hemos) recibido todas las respuestas a las consultas formuladas durante el plazo de la convocatoria.

En la eventualidad de que me sea adjudicado el objeto del contrato en la convocatoria de la referencia, me comprometo a:

- Establecer y presentar oportunamente al HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA, las garantías contractuales.
- Realizar dentro del plazo máximo que fije el HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA, todos los trámites necesarios para la firma y legalización del contrato resultante.
- Ejecutar el objeto del contrato, de acuerdo con los términos y condiciones de la convocatoria correspondiente y con lo establecido en la propuesta adjunta.
- Cumplir con los plazos establecidos por el HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA para la ejecución del objeto del contrato.

Atentamente,
Asociación Sindical de trabajadores de la Salud SINTRASIC
Nit 901.505.093
Juan Sebastián Suarez Castaño
C. C. No. 1.033.182.998 de Medellín, Antioquia
Direccion@sintrasic.org
https://sintrasic.org/
Medellín, Antioquia

Medellín, 28 de julio de 2026

Señores
E.S.E. HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA
CAUCASIA
Atte: NUBIA DEL CARMEN MEDINA VILLAMIL
Subgerente Administrativa y Financiera

Asunto: Propuesta técnico-económica – Externalización Procesos y Subprocesos Asistenciales y Administrativos.

GARANTIZAR LAS ACTIVIDADES DE APOYO OPERATIVO EN EL PROCESO DE GESTION FINANCIERA SUBPROCESO DE FACTURACIÓN (AUDITORIA ADMINISTRATIVA– CUENTAS, CUENTAS-RADICACION; GLOSAS Y DEVOLUCIONES PERTENECEINTE AL DEPARTAMENTO DE AUDITORIA DEL PROCESO DE EVALAUCIÓN Y SEGUIMIENTO-SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA E.S.E HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA ANTIOQUIA

Anexo propuesta técnico-económica para la realización de procesos administrativos y/o asistenciales en la empresa ESE HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA.

Adjunto:
- ✓ Propuesta técnico-económica
- ✓ Documentos legales requeridos en la invitación

La presente propuesta consta de _____ (_____) folios debidamente numerados.

Cordialmente,

JUAN SEBASTIAN SUAREZ CASTAÑO
REPRESENTANTE LEGAL

TABLA DE CONTENIDOS

1. Propuesta Técnico Económica ___
2. Certificado de Existencia y Representación Legal ___
3. Hoja de Vida de la Asociación Sindical ___
4. Hoja de Vida del Representante Legal ___
5. Rut ___
6. Fotocopia Cedula Representante Legal ___
7. Certificado de Antecedentes Fiscales – Contraloría – Entidad ___
8. Certificado de Antecedentes Fiscales – Contraloría – Representante Legal ___
9. Certificado de Antecedentes Disciplinarios – Procuraduría – Entidad ___
10. Certificado de Antecedentes Disciplinarios – Procuraduría – Representante Legal ___
11. Certificado de Antecedentes Judiciales – Policía – Representante Legal ___
12. Certificado de medidas correctivas del representante legal ___

PROPUESTA TÉCNICO ECONOMICA
EJECUCION DE PROCESOS Y/O SUBPROCESOS ADMINISTRATIVOS Y/O ASISTENCIALES A TRAVES DE CONTRATO SINDICAL

E.S.E. HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA
CAUCASIA

MEDELLIN, ANTIOQUIA
JULIO DE 2026

PRESENTACION

La Asociación Sindical de Trabajadores de la Salud - SINTRASIC, es un sindicato de base de primer grado, con persona jurídica de derecho privado, como organización sindical sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, cuyos asociados, personas naturales, son simultáneamente gestores, Asociados y contribuyen con sus aportes económicos, para el desarrollo de actividades económicas, profesionales e intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios, se rige por las disposiciones legales vigentes, su estatuto, reglamentos y demás normas complementarias.

MARCO LEGAL

La Asociación Sindical de Trabajadores de la Salud - SINTRASIC, está debidamente registrada ante el Ministerio de Trabajo – Territorial Antioquia, con registro No A-149 del 11/05/2021, igualmente registrada ante la DIAN con el número de Nit 901505093-1

Cede principal ubicada en la Calle 48 No 78A - 54 – Medellín. PBX: 3132301965
E-mail: direccion@sintrasic.org - contacto@sintrasic.org

Sustento normativo y ventajas del modelo sindical
La presente propuesta se estructura bajo el marco jurídico del contrato sindical previsto en los artículos 482 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, figura expresamente reconocida y preservada por el Decreto 0581 de 2026, el cual ratifica que la contratación mediante organizaciones sindicales continúa siendo un mecanismo legal y válido para la ejecución de obras y prestación de servicios a través de sus afiliados.

En concordancia con el Decreto 1072 de 2015, la Ley 50 de 1990, la Ley 1610 de 2013 y la Ley 2466 de 2025, el Decreto 0581 fortalece la seguridad jurídica de las entidades contratantes al diferenciar claramente las figuras legales de tercerización de aquellas que constituyen intermediación laboral ilegal, reconociendo la autonomía organizativa, administrativa, técnica y financiera de las asociaciones sindicales que operan conforme a la ley.

En este contexto, SINTRASIC cuenta con capacidad estatutaria para celebrar contratos sindicales con entidades públicas y privadas, así como para ejecutar procesos y subprocesos

asistenciales y administrativos mediante esquemas organizados de gestión del talento humano, garantizando cumplimiento normativo, eficiencia operativa, estabilidad del servicio y protección de los derechos de los trabajadores afiliados.

OBJETO SOCIAL

La Asociación Sindical de Trabajadores de la Salud – SINTRASIC en desarrollo del convenio sindical, tiene como objeto social, generar y mantener trabajo sustentable para sus asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, vinculando voluntariamente el esfuerzo personal y los aportes económicos de sus asociados, para la ejecución de labores materiales o intelectuales relacionadas con Servicios de Recurso Humano, lo que constituirá su actividad socioeconómica o instrumental, asignándoles de acuerdo a sus aptitudes, capacidades y requerimientos del perfil, una labor, que les permita mantenerse ocupados, obtener justas y equitativas compensaciones para la satisfacción de sus necesidades personales y familiares, elevando su nivel de vida.

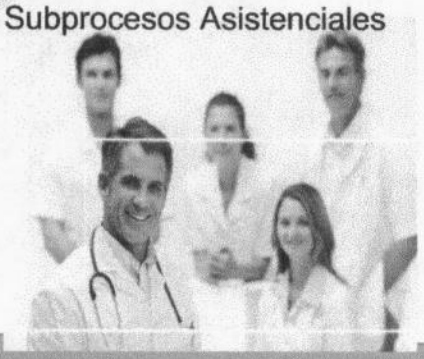
VALORES

Ayuda Mutua	Responsabilidad	Democracia
Igualdad	Equidad	Solidaridad

SERVICIOS

Servicios de Outsourcing laboral en la Ejecución de Procesos y/o Subprocesos Asistenciales y/o Administrativos en entes públicos y privados, en áreas de:

- Medicina Especializada
- Medicina General
- Odontología
- Enfermería Profesional y Auxiliar
- Laboratorio Clínico
- Gestión Administrativa Profesional y Auxiliar
- Gestión Asistencial Profesional y Auxiliar



- Transporte Asistencial Básico y Especializado
- Servicios Generales, Aseo y Cafetería

MISION

Nuestra Asociación Sindical contribuirá a la Construcción de Futuro Social, potenciando la calidad de vida de todos los asociados y su núcleo familiar, mediante el sostenimiento de un puesto de trabajo, y coadyuvará en el desempeño estratégico de las entidades contratantes a fin de lograr sus objetivos misionales.

VISION

Ser la entidad elegida por el sector público y privado en Colombia, con lo cual consolidaremos el futuro de nuestros asociados mediante el ofrecimiento de estabilidad laboral.

POLITICAS DE CALIDAD

Lograr la satisfacción total de nuestros clientes, mediante soluciones tecnológicas efectivas, realizando seguimiento y auditorías al servicio prestado y proyectos culminados. En el cumplimiento de nuestra Misión, observaremos las siguientes aptitudes para garantizar la satisfacción de nuestros clientes:

- Amabilidad en el servicio y Agilidad en los Procesos.
- Honestidad, Responsabilidad y Compromiso con cada proyecto emprendido.
- Innovación práctica y efectiva en los servicios y eficiencia en costos.
- Cumplimiento y mejora de las normas de calidad.
- Desarrollo Integral del personal a servicio.

OBJETIVO

Ejecutar los procesos administrativos y asistenciales, bajo la modalidad de outsourcing, necesarios para un cabal cumplimiento del objeto social de nuestras empresas contratantes.

RECURSO HUMANO CON QUE PARTICIPARA EN LA EJECUCIÓN DEL SUBPROCESO

Para el desarrollo de las actividades asistenciales y administrativas a contratar, se contará con el grupo humano con la idoneidad y experiencia que requiere la ESE dentro de su manual de funciones, para el desarrollo de los procesos contractuales, de acuerdo al perfil.

COMPENSACIONES PARA NUESTROS ASOCIADOS

La compensación es la contra prestación económica principal y directa que recibe el Asociado mensualmente por el cumplimiento de una actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta la labor desempeñada, el rendimiento o la productividad, la cantidad de trabajo aportado, las aptitudes, habilidades, capacidades, competencias y formación del afiliado participe en desarrollo del Contrato Sindical suscrito entre la Asociación SINTRASIC y la E.S.E.

COMPENSACIÓN ORDINARIA MENSUAL: Se entiende por compensación ordinaria mensual, la suma de dinero que a título de retribución básica recibe mensualmente el Asociado participe por la ejecución de su actividad material o inmaterial y puede ser una suma básica igual para todos los afiliados.

La compensación ordinaria mensual está conformada por:

- Compensación básica mensual (Básico)
- Auxilio Sindical de Transporte
- Auxilio Sindical: Trabajo Suplementario, Auxilios y Bonificaciones

El total de este será el devengado mensual; que tendrá las siguientes Deducciones Sindicales:

- Deducción Sindical Salud 4%
- Deducción Sindical Pensión 4%

DESCANSOS OBLIGATORIOS, DOMINICALES Y FESTIVOS: Para tener derecho a la compensación por los días de descanso obligatorios dominicales o festivos se requiere haber laborado y/o prestados sus servicios 48 horas en la respectiva semana, exceptuando obviamente las que correspondan a los festivos que se presentaran.

DESCANSO ANUAL. El Asociado que cumpla un año de servicio en la ejecución del Contrato Sindicales y/o las diversas formas de contratación colectiva, la asociación de trabajadores de la salud – SINTRASIC tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso anual remunerado de 15 días hábiles, contabilizando el día sábado como hábil, con derecho a retribución o compensación proporcional al tiempo trabajado.

BENEFICIOS, AUXILIOS, BONIFICACIONES PARA NUESTROS ASOCIADOS

BONIFICACION Y/O AUXILIO SINDICAL: Todos los Asociados participes tienen derecho a una bonificación mensual, la cual será determinada por la asociación al momento de la suscripción del Convenio de Trabajo Sindical, de acuerdo al cargo o labor a desempeñar.

BONIFICACION SEMESTRAL: Todos los Asociados tienen derecho a una bonificación semestral que consiste en el valor correspondiente a la compensación ordinaria de (15) días trabajados, pagaderos por semestre vencido en el mes de junio y diciembre de cada año.

BONIFICACION POR TRANSPORTE. Los Asociados que devenguen una compensación ordinaria inferior alequivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrán derecho a una bonificación por transporte igual a la que se le reconoce a un trabajador dependiente.

BENEFICIOS PARA NUESTROS ASOCIADOS

Beneficios para los Asociados desde la Asociación Sindical de trabajadores de la Salud SINTRASIC:

- Capacitaciones.
- Programa de bienestar financiero.
- Préstamos y créditos.
- Préstamos Hipotecarios.

- Servicios jurídicos y otros servicios de apoyo.
- Presupuestos personales y domésticos.
- Asistencia educativa ampliada.
- Permiso de maternidad y paternidad.
- Cursos y seminarios.

Beneficios para los Asociados desde la caja de Compensación Familiar:

- Cuota Monetaria.
- Subsidios de vivienda.
- Recreación y Deportes.
- Centro vacacionales.
- Turismo Social.
- Fomento de la salud.
- Bienestar y educación familiar
- Adulto mayor y discapacidad
- Centros de atención a la infancia.
- Educación formal.
- Educación para trabajo y desarrollo humano.
- Cultura.
- Bibliotecas.
- Créditos.

Beneficios para los Asociados por parte de la EPS:

- Derecho de afiliar a su familia
- Recibir un subsidio en caso de incapacidad por enfermedad
- Subsidio en caso de licencia de maternidad.
- Protección integral para la salud en caso de enfermedad general o maternidad, promoción de la salud.
- Prevención de enfermedades, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las enfermedades, independientemente de lo costosa o compleja que sea la atención requerida.

Beneficios para los Asociados por parte de la ARL:

- Subsidio por incapacidad temporal.
- Indemnización por incapacidad permanente o parcial.

- Reconocimiento económico por incapacidades
- Apoyo psicológico
- Cursos.
- Asistencia médica domiciliaria
- Seguimiento e información telefónica
- Hospedería médica.
- Reintegro laboral

Plan de bienestar Anual SINTRASIC:

- Kits escolares.
- Día la madre.
- Día del padre.
- Día del abogado.
- Día del amor y la amistad.
- Día Halloween
- Día de la salud.
- Día del género.
- Día de la familia.
- Integración navideña.

BENEFICIOS INSTITUCIONALES PARA LA E.S.E.

Programa Integral de Capacitación Institucional
La Asociación Sindical SINTRASIC ofrecerá capacitaciones permanentes sin costo adicional para la E.S.E., orientadas a fortalecer el desempeño institucional, tales como:

Área asistencial

- Humanización en la atención en salud.
- Seguridad del paciente.
- Buenas prácticas clínicas y asistenciales.
- Manejo de eventos adversos.
- Atención al usuario y trato digno.
- Bioseguridad y control de infecciones.
- Actualización en normatividad sanitaria vigente.

Área administrativa
- Gestión documental y archivo.
- Atención al usuario y PQRS.
- Ética pública y responsabilidad del servidor.
- Manejo del estrés laboral y clima organizacional.
- Herramientas básicas de mejora continua.

Área de talento humano
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo operativo.
- Prevención del ausentismo laboral.
- Comunicación efectiva.
- Resolución de conflictos laborales.

2. Apoyo en cumplimiento normativo y auditorías
- Acompañamiento en procesos de auditoría interna y externa relacionados con el personal.
- Apoyo documental en requerimientos de entes de control (Contraloría, Procuraduría, Supersalud).
- Seguimiento al cumplimiento de:
  - Manuales de funciones.
  - Perfiles y competencias.
  - Normativa laboral aplicable a contratos sindicales.
- Entrega de informes periódicos de gestión del talento humano vinculado.

3. Disminución de riesgos laborales y legales para la ESE
- Asunción de la gestión integral del personal por parte de la Asociación.
- Reducción del riesgo de:
  - Demandas laborales.
  - Sanciones administrativas.
  - Observaciones de órganos de control.
- Cumplimiento oportuno y verificable de:
  - Seguridad social.
  - Afiliaciones.

5. Mejora del clima organizacional
- Programas de bienestar que impactan positivamente el ambiente laboral dentro de la ESE.
- Reducción del agotamiento y la rotación del personal.
- Mayor sentido de pertenencia y compromiso institucional.
- Mejor relación entre usuarios, personal y administración.

6. Optimización de costos para la ESE
- Eliminación de costos asociados a:
  - Procesos de selección.
  - Capacitación inicial.
  - Administración directa del personal.
- Flexibilidad en la contratación según necesidades del servicio.
- Control presupuestal mediante precios unitarios ajustables.

SEGURIDAD JURÍDICA DEL CONTRATO SINDICAL COMO MECANISMO LEGÍTIMO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO

1. El Contrato Sindical: una figura plenamente vigente dentro del ordenamiento jurídico colombiano

La presente propuesta se fundamenta en una modalidad contractual expresamente reconocida por el ordenamiento jurídico colombiano: el Contrato Sindical, institución que constituye una manifestación legítima del derecho fundamental de asociación sindical y de la autonomía colectiva de las organizaciones de trabajadores.

Contrario a interpretaciones erróneas que han surgido en algunos escenarios administrativos, el Contrato Sindical no ha sido derogado, restringido ni prohibido por el legislador colombiano, manteniendo plena vigencia y eficacia jurídica dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud y dentro de la contratación estatal.

Por el contrario, el marco constitucional, legal, reglamentario y jurisprudencial vigente permite concluir que el Contrato Sindical constituye un instrumento idóneo para la ejecución de procesos asistenciales, administrativos y de apoyo dentro de las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.), siempre que su utilización respete los principios de autonomía sindical, ausencia de subordinación por parte de la entidad contratante y protección integral de los derechos de los trabajadores asociados.

En consecuencia, la contratación propuesta no constituye una forma de intermediación laboral prohibida, sino el ejercicio legítimo de una institución jurídica expresamente regulada por el Código Sustantivo del Trabajo.

2. Fundamento Constitucional
La Constitución Política reconoce el trabajo, la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones sindicales como pilares esenciales del Estado Social de Derecho.
"Artículo 1 Colombia se constituye como un Estado Social de Derecho fundado en la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad.
Este principio obliga a todas las entidades públicas a privilegiar mecanismos que garanticen condiciones dignas para quienes ejecutan las actividades necesarias para la prestación del servicio público de salud."

Artículo 25 "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado." La expresión *"en todas sus modalidades"* comprende las distintas formas jurídicas mediante las cuales puede organizarse el trabajo colectivo, incluyendo el Contrato Sindical.

Artículo 38 Reconoce el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39 Constituye el fundamento constitucional del Contrato Sindical.
Dispone que:

- Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos.
- Los sindicatos gozan de autonomía.
- El Estado no puede intervenir indebidamente en su organización.
- Las organizaciones sindicales pueden desarrollar las actividades necesarias para cumplir su objeto social.

De esta disposición constitucional deriva la facultad de las organizaciones sindicales para celebrar Contratos Sindicales destinados a la ejecución de procesos productivos y de prestación de servicios.

Artículo 53, El artículo 53 desarrolla los principios mínimos fundamentales del derecho laboral:

- igualdad
- dignidad

- estabilidad
- remuneración justa
- primacía de la realidad
- protección especial del trabajador

El Contrato Sindical constituye precisamente un mecanismo mediante el cual los asociados reciben mayores garantías económicas y de seguridad social que aquellas derivadas de la simple contratación por prestación de servicios.

Artículo 333 Reconoce la libertad económica y la iniciativa privada dentro de los límites del bien común. Las organizaciones sindicales participan legítimamente en la actividad económica del país mediante la celebración de contratos que permiten desarrollar su objeto estatutario.

3. Desarrollo Legal del Contrato Sindical
El Código Sustantivo del Trabajo regula expresamente esta figura.

Artículo 482 CST
Dispone:
"Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados."

Esta disposición tiene varias consecuencias jurídicas de enorme importancia:

- El contrato sindical tiene reconocimiento legal expreso.
- Su objeto puede consistir en la prestación de servicios.
- Puede ejecutarse mediante los afiliados del sindicato.
- No requiere la existencia de relación laboral entre la entidad contratante y cada asociado.

Por tanto, una Empresa Social del Estado puede celebrar válidamente un Contrato Sindical con una organización sindical legalmente constituida para desarrollar actividades asistenciales, administrativas, técnicas o de apoyo que formen parte de su operación institucional.

Artículo 483 CST
Establece que el sindicato responde por la ejecución del contrato.

Esto implica que la ESE no administra directamente al talento humano.
El responsable de:

- selección
- coordinación
- distribución
- supervisión
- reemplazos
- administración
- seguimiento

es la organización sindical.

Esta característica elimina uno de los principales elementos de la subordinación laboral.

Artículo 484 CST
Determina las reglas generales de ejecución del Contrato Sindical y reafirma la autonomía organizacional del sindicato.

4. Desarrollo Reglamentario
El Gobierno Nacional desarrolló ampliamente esta figura mediante el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 1072 de 2015
El Decreto 1072 regula integralmente:

- organización sindical
- autonomía
- ejecución del contrato sindical
- obligaciones del sindicato
- derechos de los afiliados
- mecanismos de administración
- reglamentos internos
- garantías mínimas

Esta reglamentación demuestra que el Estado colombiano no solamente reconoce el Contrato Sindical sino que estableció un marco técnico para garantizar su correcta ejecución.

5. Convenios Internacionales de la OIT

El Contrato Sindical también encuentra respaldo en normas internacionales incorporadas al bloque de constitucionalidad.

Convenio 87 OIT
Garantiza:

- libertad sindical
- autonomía organizacional
- independencia de las organizaciones de trabajadores.

Convenio 98 OIT
Protege:

- negociación colectiva
- autonomía de las organizaciones sindicales
- libre desarrollo de las actividades sindicales.

Convenio 151 OIT
Autoriza mecanismos de negociación colectiva dentro del sector público.

Convenio 154 OIT
Promueve la negociación colectiva como instrumento para mejorar las condiciones laborales.
Estos instrumentos internacionales fortalecen la legitimidad constitucional del Contrato Sindical.

6. El Contrato Sindical en el Sector Salud
La prestación del servicio público esencial de salud exige continuidad, oportunidad y disponibilidad permanente del talento humano.

En este contexto, el Contrato Sindical ha demostrado ser un mecanismo eficiente para garantizar:

- continuidad del servicio;
- cobertura permanente de turnos;
- reemplazo inmediato de personal;
- disponibilidad de talento humano calificado;
- reducción del riesgo de interrupción de los servicios;
- estabilidad operativa de las instituciones hospitalarias.

La organización sindical administra integralmente el recurso humano requerido por la ESE, asumiendo las responsabilidades administrativas, operativas, económicas y de bienestar de sus asociados, permitiendo que la institución concentre sus esfuerzos en la dirección, supervisión del contrato y cumplimiento de sus objetivos misionales.

7. El Decreto 0581 de 2026 ratifica la vigencia del Contrato Sindical
Resulta especialmente relevante destacar que el reciente Decreto 0581 de 2026, expedido por el Gobierno Nacional dentro de la política de prevención de la intermediación laboral ilegal, no derogó ni prohibió el Contrato Sindical.

Por el contrario, el propio decreto reconoce expresamente que las medidas allí previstas no prohíben la tercerización realizada con respeto de los derechos y garantías laborales, ni el Contrato Sindical en los términos del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo.
Esta precisión normativa elimina cualquier duda interpretativa respecto de la legalidad y vigencia de esta modalidad contractual.

En consecuencia:

- el Contrato Sindical continúa siendo plenamente válido;
- las Empresas Sociales del Estado conservan la facultad legal para contratar con organizaciones sindicales;
- la utilización de esta figura debe evaluarse conforme a su correcta ejecución y no bajo presunciones de ilegalidad.

En aplicación del principio *lex specialis derogat generali*, la regulación específica del Contrato Sindical contenida en el Código Sustantivo del Trabajo prevalece respecto de interpretaciones generales sobre tercerización, siempre que la ejecución contractual respete la autonomía sindical y no encubra relaciones laborales subordinadas.

Del análisis sistemático de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios Internacionales de la OIT, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 0581 de 2026 se concluye que el Contrato Sindical constituye una figura jurídica plenamente vigente, legítima y compatible con la contratación estatal y con la prestación de servicios en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En consecuencia, la celebración del contrato objeto de esta propuesta no genera reproche jurídico para la Empresa Social del Estado, siempre que se respete la autonomía

organizacional del sindicato, la ausencia de subordinación directa entre la ESE y los asociados, y el cumplimiento integral de las obligaciones laborales, prestacionales y de seguridad social a cargo de la organización sindical.

EQUIPOS Y DEMÁS IMPLEMENTOS QUE UTILIZARA PARA LA EJECUCIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL

Los equipos y herramientas a utilizar, serán los que, a manera de comodato y/o arriendo, nos suministre la Entidad para el cumplimiento de las labores del personal prestador del servicio. La Asociación Sindical dotara a sus Asociados de los elementos de protección necesarios para el cabal desarrollo de las actividades contractuales, además de dotación e identificación.

Se deja constancia que la Asociación Sindical, solo realizara la ejecución de procesos administrativos y asistenciales, a través del trabajo personal de sus funcionarios, en la ejecución de las labores propias del objeto misional de la entidad.

¿POR QUÉ EL CONTRATO SINDICAL NO ES LESIVO PARA LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO (E.S.E.)?

1. El Contrato Sindical constituye una herramienta de fortalecimiento institucional y no un riesgo para la E.S.E.

Uno de los principales paradigmas que históricamente ha enfrentado la contratación mediante organizaciones sindicales consiste en la percepción errónea de que esta modalidad podría generar riesgos jurídicos para las Empresas Sociales del Estado. Sin embargo, un análisis riguroso del ordenamiento jurídico colombiano, de la jurisprudencia constitucional y administrativa, así como de la práctica contractual en el sector salud, demuestra exactamente lo contrario.

Cuando el Contrato Sindical se estructura y ejecuta conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y las demás normas concordantes, no solamente resulta plenamente legal, sino que constituye uno de los mecanismos más seguros para garantizar la continuidad del servicio público esencial de salud, la estabilidad operativa de la institución y la protección efectiva de los derechos de quienes participan en la ejecución del contrato.

En consecuencia, el análisis jurídico debe centrarse en la correcta estructuración y ejecución del contrato y no en la naturaleza de la figura jurídica, pues el ordenamiento colombiano no presume la ilegalidad del Contrato Sindical; por el contrario, lo reconoce expresamente como una modalidad contractual legítima.

2. La E.S.E. no adquiere la calidad de empleador del talento humano
Uno de los aspectos que mayor seguridad jurídica ofrece a las Empresas Sociales del Estado consiste en que el Contrato Sindical no genera vínculo laboral entre la entidad pública y los asociados del sindicato.

La relación jurídica existente se desarrolla exclusivamente entre:
- la Empresa Social del Estado, en calidad de contratante; y
- la organización sindical, en calidad de contratista.

Por su parte, la relación existente entre la organización sindical y sus afiliados se encuentra regulada por el Contrato Sindical, los estatutos sindicales, el reglamento interno y las normas especiales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia:
- la E.S.E. no administra personal;
- la E.S.E. no ejerce subordinación laboral;
- la E.S.E. no impone sanciones disciplinarias;
- la E.S.E. no concede vacaciones;
- la E.S.E. no liquida prestaciones sociales;
- la E.S.E. no administra incapacidades;
- la E.S.E. no efectúa reemplazos.

Todas estas obligaciones corresponden exclusivamente a la organización sindical.
En aplicación del principio *res inter alios acta aliis neque nocere neque prodesse potest*, las relaciones internas entre el sindicato y sus asociados no modifican la naturaleza jurídica del contrato celebrado con la E.S.E., siempre que cada parte actúe dentro del ámbito de sus competencias legales.

3. La organización sindical asume integralmente la administración del talento humano

La Asociación Sindical no se limita al suministro de personal. Asume una verdadera gestión integral del talento humano requerido para la ejecución del objeto contractual.

Entre otras obligaciones, la organización sindical desarrolla:

- procesos de selección y vinculación;
- verificación de requisitos legales;
- validación de títulos y tarjetas profesionales;
- programación de turnos;
- administración de horarios;
- supervisión operativa;
- reemplazos inmediatos;
- administración de incapacidades;
- bienestar de los asociados;
- formación permanente;
- auditoría interna;
- control disciplinario sindical;
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- gestión documental;
- seguimiento al cumplimiento contractual;
- evaluación del desempeño;
- administración de riesgos laborales;
- pago oportuno de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social;
- implementación de programas de calidad y mejora continua.

En consecuencia, la Empresa Social del Estado recibe un proceso completamente administrado, permitiéndole concentrar sus esfuerzos en la supervisión del contrato y en el cumplimiento de su misión constitucional de prestar servicios de salud con oportunidad, eficiencia y calidad.

4. El Contrato Sindical no constituye intermediación laboral ilegal

Uno de los aspectos que mayor tranquilidad jurídica ofrece a la entidad contratante consiste en que el Contrato Sindical no puede confundirse con una empresa de servicios temporales ni con una actividad de simple suministro de personal.

La jurisprudencia y la doctrina administrativa han precisado que el Contrato Sindical constituye una institución autónoma del derecho colectivo del trabajo, regulada específicamente por los artículos 482 a 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

Su finalidad consiste en que la organización sindical ejecute directamente un proceso o una obra mediante sus afiliados, ejerciendo autonomía administrativa, técnica y organizacional.

Por ello:

- no existe cesión de trabajadores;
- no existe intermediación prohibida;
- no existe subordinación directa frente a la E.S.E.;
- no existe desnaturalización del vínculo jurídico.

En aplicación del principio *lex specialis derogat generali*, el régimen especial del Contrato Sindical prevalece sobre interpretaciones generales relacionadas con la tercerización laboral, siempre que la ejecución contractual respete la autonomía sindical y los derechos de los asociados.

5. La organización sindical garantiza mayor protección para el talento humano

Uno de los aspectos que diferencian al Contrato Sindical de otras modalidades de contratación consiste en que la organización sindical desarrolla un modelo de protección integral para sus asociados.

Mientras que la contratación individual por prestación de servicios traslada prácticamente todos los riesgos al contratista independiente, el Contrato Sindical permite implementar mecanismos colectivos de protección tales como:

- programas permanentes de bienestar;
- capacitación continua;
- programas de salud ocupacional;
- seguridad y salud en el trabajo;
- acompañamiento jurídico;
- programas de prevención del riesgo psicosocial;
- comités de convivencia;
- brigadas de emergencia;
- apoyo social;
- actividades de integración;

- mecanismos de participación democrática;
- seguimiento permanente a las condiciones de trabajo.

Lo anterior fortalece el clima organizacional, mejora la permanencia del talento humano y disminuye significativamente la rotación del personal, aspecto fundamental para garantizar la continuidad del servicio hospitalario.

6. Disminución del riesgo jurídico para la Empresa Social del Estado
Desde la perspectiva de la gestión del riesgo institucional, el Contrato Sindical constituye una herramienta que permite reducir múltiples contingencias legales.

Entre ellas:

- reclamaciones por subordinación directa;
- demandas por omisión en la administración del talento humano;
- contingencias derivadas de vacancias no cubiertas;
- interrupciones del servicio asistencial;
- incumplimientos derivados de incapacidades o renuncias imprevistas;
- riesgos asociados a la administración individual de cientos de contratos de prestación de servicios.

La organización sindical centraliza la gestión administrativa del recurso humano, permitiendo que la supervisión contractual se enfoque en los resultados y en los indicadores de calidad, mas no en la administración cotidiana del personal.

7. Continuidad del servicio público de salud
La Ley Estatutaria 1751 de 2015 reconoce la salud como un derecho fundamental autónomo cuya prestación debe desarrollarse bajo criterios de continuidad, oportunidad, accesibilidad y calidad.

El Contrato Sindical fortalece dichos principios al garantizar que la organización sindical mantenga permanentemente cubiertos los cargos requeridos para la ejecución del contrato. Ante cualquier eventualidad derivada de:

- incapacidades;
- licencias;
- calamidades;
- renuncias;
- vacaciones;

- permisos;
- novedades administrativas,

la organización sindical dispone de mecanismos internos que permiten efectuar reemplazos oportunos, evitando traumatismos en la prestación de los servicios hospitalarios.

Esta capacidad operativa resulta particularmente relevante en áreas críticas como urgencias, hospitalización, UCI, consulta externa, laboratorio clínico, imágenes diagnósticas y servicios de apoyo administrativo.

8. Mayor eficiencia administrativa para la E.S.E.
La contratación mediante organización sindical simplifica significativamente la administración contractual de la entidad.
En lugar de gestionar un elevado número de contratos individuales, la Empresa Social del Estado concentra su relación jurídica en un único contrato principal, cuyo cumplimiento es asumido integralmente por la organización sindical.

Ello genera beneficios concretos:

- disminución de carga administrativa;
- reducción de tiempos de gestión;
- mayor trazabilidad documental;
- mejor control presupuestal;
- simplificación del seguimiento contractual;
- fortalecimiento de la supervisión;
- optimización de indicadores de gestión.

Esta eficiencia administrativa se traduce en una mejor utilización de los recursos públicos y en un mayor enfoque institucional sobre la prestación del servicio de salud.

9. Fortalecimiento del cumplimiento normativo.
Las organizaciones sindicales modernas han evolucionado hacia modelos de gestión corporativa que incorporan sistemas de cumplimiento normativo, auditoría y control interno.
En desarrollo del presente contrato, la Asociación implementa, entre otros:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- programas de capacitación continua;
- políticas de protección de datos personales;
- mecanismos de prevención del fraude y la corrupción;

- procedimientos de gestión documental;
- sistemas de control financiero y presupuestal;
- protocolos de prevención de conflictos de interés;
- auditorías internas de cumplimiento;
- trazabilidad documental y operativa.

Estos mecanismos fortalecen la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión del riesgo institucional, alineándose con los principios de eficiencia, economía y responsabilidad previstos en el artículo 209 de la Constitución Política.

Desde una perspectiva constitucional, legal, administrativa y de gestión pública, el Contrato Sindical no es lesivo para la Empresa Social del Estado. Por el contrario, constituye un mecanismo que:

- garantiza la continuidad del servicio público esencial de salud;
- protege los derechos del talento humano;
- fortalece la autonomía sindical;
- reduce riesgos jurídicos y administrativos;
- optimiza la gestión contractual;
- mejora la eficiencia institucional;
- asegura la disponibilidad permanente del recurso humano requerido para la prestación de los servicios.

En aplicación del principio *favor libertatis*, debe privilegiarse la interpretación que garantice el ejercicio efectivo de la libertad sindical reconocida por la Constitución Política y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Del mismo modo, *pacta sunt servanda* impone el deber de respetar y ejecutar los contratos válidamente celebrados, mientras que *ubi societas, ibi ius* recuerda que allí donde existe una organización social legítima, el ordenamiento jurídico provee los instrumentos para su adecuado funcionamiento.

En consecuencia, la celebración de un Contrato Sindical con una organización técnicamente competente, financieramente sólida y jurídicamente organizada no solo es una alternativa ajustada a derecho, sino una decisión estratégica que fortalece la capacidad operativa de la E.S.E., contribuye a la sostenibilidad del sistema de salud y garantiza una prestación continua, eficiente y humanizada de los servicios a la comunidad.

TIEMPO DE EJECUCION

El plazo para la ejecución de los procesos administrativos y asistenciales, se definirá una vez, aceptada nuestra propuesta técnica y económica.

FORTALEZAS FINANCIERAS, CAPACIDAD OPERATIVA Y RESPALDO ECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN

1. Solidez financiera que garantiza la ejecución del contrato
La ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD – SINTRASIC cuenta con una estructura financiera sólida, estable y sostenible, desarrollada a partir de la ejecución exitosa de contratos sindicales en el sector salud y del fortalecimiento permanente de su patrimonio institucional.

Los Estados Financieros con corte al 31 de diciembre de 2025, certificados por la Representante Legal y la Contadora Pública y dictaminados sin salvedades por el Revisor Fiscal, evidencian que la Asociación mantiene una situación financiera adecuada para asumir contratos de alta complejidad operativa, garantizando el pago oportuno de las obligaciones derivadas de la administración del talento humano y la continuidad de los servicios contratados.

La información financiera fue preparada conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera para las PYMES (NIIF para PYMES), reflejando razonablemente la situación financiera, los resultados de la operación, el patrimonio y los flujos de efectivo de la Asociación.

2. Patrimonio y capacidad económica
Los Estados Financieros muestran una organización con capacidad suficiente para respaldar técnica y financieramente la ejecución del contrato.
Entre los principales indicadores se destacan:

Indicador Financiero	Valor
Activos Totales	$17.305.327.000
Patrimonio (Activos Netos)	$10.985.542.000
Capital de Trabajo	$14.029.581.000
Efectivo Disponible	$1.982.980.000

Indicador Financiero	Valor
Cuentas por Cobrar	$14.872.347.000
Ingresos Operacionales 2025	$99.352.206.000
EBITDA	$6.553.733.000
Excedente del Ejercicio	$6.152.162.000

Estos indicadores evidencian una organización con una base patrimonial robusta, una importante capacidad de generación de ingresos y una estructura financiera suficiente para soportar la operación de contratos sindicales de gran volumen.

3. Liquidez suficiente para garantizar la continuidad del servicio
Uno de los principales riesgos en la contratación del talento humano en el sector salud consiste en los retrasos en los pagos por parte de las entidades públicas.
Consciente de esta realidad, SINTRASIC ha fortalecido su capital de trabajo y su liquidez, permitiéndole asumir el desarrollo de la operación sin afectar la continuidad de los servicios asistenciales ni el cumplimiento de sus obligaciones con los asociados.

Los indicadores financieros reflejan:

- Índice de liquidez: 5,96
- Capital de trabajo: $14.029.581.000
- Índice de endeudamiento: 0,37

Lo anterior significa que por cada peso de obligación corriente, la Asociación dispone de recursos corrientes suficientes para atender sus compromisos, manteniendo una posición financiera que disminuye significativamente el riesgo de incumplimiento contractual.

4. Capacidad para asumir la forma de pago establecida por la E.S.E.
La presente propuesta contempla expresamente la siguiente condición de pago:

La Asociación propone una temporalidad de pagos a 60 días, por cuanto cuenta con la capacidad financiera, operativa y administrativa necesaria para soportar el ciclo financiero propio de la contratación pública.

Ello significa que la Asociación posee la capacidad para:

- asumir el pago oportuno de las compensaciones de sus asociados;

- cumplir con los aportes al Sistema General de Seguridad Social;
- atender obligaciones tributarias y parafiscales;
- responder por reemplazos, incapacidades y novedades operativas;
- garantizar la continuidad del servicio mientras se surte el trámite administrativo de pago por parte de la E.S.E.

En consecuencia, la forma de pago prevista por la entidad no representa riesgo para la ejecución del contrato, pues la Asociación dispone del músculo financiero suficiente para mantener la operación sin trasladar presiones económicas a la Empresa Social del Estado.

5. Alto volumen de operación como evidencia de experiencia financiera
La capacidad financiera de una organización no solamente se mide por el valor de sus activos, sino también por su capacidad para administrar operaciones de gran magnitud.

Durante la vigencia 2025, SINTRASIC administró ingresos operacionales cercanos a $99.352 millones, provenientes principalmente de la ejecución de contratos sindicales relacionados con la organización y administración de talento humano en el sector salud.
Este volumen de operación demuestra:

- experiencia en la administración de nóminas de gran tamaño;
- capacidad para ejecutar contratos de alta complejidad;
- conocimiento de la operación hospitalaria;
- procesos financieros consolidados;
- sistemas internos de control y seguimiento.

6. Fortalecimiento institucional permanente
Los excedentes generados por la Asociación no son distribuidos entre los afiliados, sino que son reinvertidos en el fortalecimiento institucional, en cumplimiento de su naturaleza como entidad sindical sin ánimo de lucro.
Esta política ha permitido consolidar:

- infraestructura administrativa;
- sistemas de información;
- procesos de auditoría;
- programas de formación y capacitación;
- bienestar para los asociados;
- fortalecimiento patrimonial;
- gestión documental;

- herramientas tecnológicas;
- sistemas de cumplimiento normativo.

Lo anterior garantiza una mayor estabilidad para la ejecución de los contratos y disminuye el riesgo operativo para las entidades contratantes.

7. Respaldo contable y fiscal
Los Estados Financieros de SINTRASIC fueron:

- certificados por la Representante Legal y la Contadora Pública, quienes certifican que las cifras provienen fielmente de los libros oficiales y que los estados financieros fueron preparados conforme a las NIIF para PYMES;
- dictaminados por el Revisor Fiscal con opinión limpia, sin salvedades, concluyendo que presentan razonablemente la situación financiera de la Asociación y que no se evidencian circunstancias que comprometan su legalidad, transparencia o sostenibilidad financiera.

Este respaldo técnico otorga confianza adicional a la E.S.E. sobre la solvencia y la adecuada gestión financiera de la organización.

8. Mitigación del riesgo financiero para la E.S.E.
La contratación con una organización financieramente sólida reduce significativamente el riesgo para la Empresa Social del Estado, al garantizar que la Asociación cuenta con capacidad para absorber las contingencias propias de la operación.
Entre ellas:

- retrasos en los desembolsos propios del trámite administrativo;
- incremento temporal de la demanda de personal;
- reemplazos por incapacidades, licencias o vacaciones;
- variaciones operativas;
- obligaciones derivadas de la ejecución contractual.

Esta capacidad de respuesta disminuye el riesgo de interrupciones en la prestación del servicio y fortalece la continuidad de la atención en salud.

La información financiera certificada y dictaminada demuestra que SINTRASIC posee el músculo financiero necesario para ejecutar el contrato propuesto, garantizando estabilidad, liquidez, solvencia y capacidad operativa durante toda la vigencia contractual.

La Asociación no solo dispone de un patrimonio superior a $10.985 millones, un capital de trabajo cercano a $14.030 millones y una liquidez de 5,96, sino que además ha demostrado capacidad para administrar operaciones superiores a $99.352 millones anuales, con estados financieros preparados bajo NIIF y un dictamen de revisoría fiscal sin salvedades.

PROPUESTA ECONOMICA

La propuesta económica para la ejecución de los procesos administrativos y/o asistenciales, se definirá una vez, aceptada nuestra propuesta técnica.

Información Básica			Costo por Perfil	Cantidad de Perfiles	Costos por Proceso
Área	Proceso	Perfil			
Administrativo	Proceso Facturación Glosas y Auditoria	Auxiliar De Facturación	3.656.088	58	212.053.104
COSTOS PROCESOS MENSUAL					**212.053.104**
TIEMPO DE EJECUCION CONTRATO SINDICAL – MESES					**5**
VALOR TOTAL CONTRATO SINDICAL VIGENCIA					**$ 1.060.265.520**

Es de anotar que la propuesta esta presentada bajo la modalidad de precios unitarios, la cual puede aumentar o disminuir de acuerdo a la oferta y demanda de la entidad contratante.

Con nuestra propuesta económica, se les garantizara a todos los Asociados de la salud, un pago equitativo, de acuerdo al perfil laboral, una liquidación de prestaciones sociales constitucionales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de la Asociación y el pago oportuno de la seguridad social.

JUSTIFICACIÓN TÉCNICA, JURÍDICA Y FINANCIERA DEL VALOR DE LA PROPUESTA ECONÓMICA

1. El valor ofertado responde al costo real de la prestación del servicio y al cumplimiento integral de las obligaciones legales

La presente propuesta económica ha sido estructurada bajo criterios de objetividad, eficiencia, responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera, procurando garantizar no solo la adecuada prestación de los servicios requeridos por la Empresa Social del Estado, sino también el estricto cumplimiento de las obligaciones constitucionales, legales, laborales, tributarias,

administrativas y de seguridad social que actualmente regulan la contratación mediante Contrato Sindical.

En este sentido, el valor ofertado no obedece a un incremento arbitrario de tarifas, ni representa una utilidad desproporcionada para la organización sindical. Por el contrario, corresponde al costo real que implica administrar integralmente el talento humano requerido para la ejecución del objeto contractual, dentro de un marco de cumplimiento normativo cada vez más exigente.

Debe recordarse que el principio de planeación contractual, previsto en la Ley 80 de 1993 y desarrollado por la jurisprudencia del Consejo de Estado, exige que toda oferta económica refleje costos reales y suficientes para garantizar la correcta ejecución del contrato, evitando propuestas artificialmente bajas que puedan comprometer la calidad del servicio, la estabilidad financiera del contratista o el cumplimiento de las obligaciones legales.

En consecuencia, la presente propuesta busca garantizar el equilibrio económico del contrato (*aequitas sequitur legem*), preservando simultáneamente los intereses de la E.S.E., de la organización sindical y de los asociados que ejecutarán las actividades contratadas.

2. Evolución del marco regulatorio y fortalecimiento de las obligaciones de cumplimiento
Durante los últimos años, el Estado colombiano ha fortalecido significativamente los mecanismos de inspección, vigilancia y control sobre las organizaciones que administran talento humano, especialmente aquellas que ejecutan actividades permanentes en el sector salud.

Ello ha generado la incorporación de nuevas obligaciones legales y administrativas que incrementan los costos de operación, entre las cuales se destacan:

- fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- implementación de programas permanentes de capacitación;
- gestión integral del riesgo laboral;
- fortalecimiento de auditorías internas;
- mayor trazabilidad documental;
- sistemas de gestión de calidad;
- protección de datos personales;
- prevención del acoso laboral;
- cumplimiento tributario y financiero;
- actualización permanente de manuales y procedimientos;

- programas de bienestar para los asociados;
- implementación de herramientas tecnológicas para el control operativo;
- fortalecimiento de mecanismos de supervisión y seguimiento.

Estas obligaciones no constituyen costos opcionales sino exigencias legales cuyo incumplimiento puede generar investigaciones administrativas, sanciones económicas e incluso la imposibilidad de continuar ejecutando contratos con entidades públicas.

3. Impacto del Decreto 0581 de 2026
La expedición del Decreto 0581 de 2026 introdujo un escenario de mayor control sobre las formas de organización del trabajo y la prevención de la intermediación laboral ilegal.

Si bien el propio Decreto reconoce expresamente la vigencia del Contrato Sindical y mantiene incólume el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, también exige que las organizaciones sindicales fortalezcan sus mecanismos internos de administración, control y evidencia documental para demostrar, en todo momento, la autonomía sindical y el respeto de los derechos de sus asociados.

Como consecuencia de ello, las organizaciones sindicales deben invertir mayores recursos en:

- fortalecimiento institucional;
- auditorías de cumplimiento;
- procesos de supervisión;
- gestión documental;
- capacitación permanente;
- sistemas de control interno;
- programas de prevención del riesgo jurídico;
- actualización normativa continua.

En consecuencia, el incremento del costo operativo no deriva del Decreto en sí mismo, sino del fortalecimiento institucional que exige el actual entorno regulatorio para garantizar la plena legalidad y sostenibilidad de la contratación sindical.

4. La administración integral del talento humano genera costos que no existen en los contratos individuales
A diferencia de un contrato de prestación de servicios celebrado directamente con una persona natural, la organización sindical asume una administración integral del recurso humano,

circunstancia que implica responsabilidades permanentes antes, durante y después de la ejecución contractual.

Entre otras actividades, la Asociación desarrolla:

- procesos de convocatoria y selección;
- verificación documental;
- validación de títulos y registros profesionales;
- inducción institucional;
- programación de turnos;
- administración de novedades;
- cobertura de incapacidades;
- reemplazos inmediatos;
- seguimiento disciplinario sindical;
- administración del bienestar;
- coordinación operativa;
- supervisión permanente;
- seguimiento al cumplimiento contractual;
- evaluación del desempeño;
- acompañamiento jurídico;
- apoyo psicosocial;
- administración documental;
- coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- administración de comités obligatorios;
- seguimiento a indicadores de calidad.

Cada una de estas actividades requiere personal administrativo especializado, infraestructura tecnológica, sistemas de información, procesos de control y recursos financieros que necesariamente deben incorporarse dentro de la estructura económica del contrato.

5. Garantía de continuidad del servicio público de salud

La naturaleza del servicio hospitalario impone la necesidad de garantizar atención permanente e ininterrumpida.

Por ello, la organización sindical mantiene una capacidad operativa que le permite responder de manera inmediata frente a eventos tales como:

- incapacidades médicas;

- licencias;
- calamidades domésticas;
- vacaciones;
- renuncias;
- suspensiones;
- novedades disciplinarias;
- incremento de la demanda asistencial.

Esta disponibilidad permanente exige mantener estructuras administrativas y operativas capaces de realizar sustituciones inmediatas sin afectar la continuidad del servicio.
Dicha capacidad de respuesta constituye un valor agregado que difícilmente puede ser ofrecido mediante esquemas de contratación individual.

6. Cumplimiento de obligaciones laborales y de protección social
La Asociación desarrolla políticas permanentes orientadas a garantizar condiciones dignas para sus asociados, en armonía con los principios previstos en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política.

Dentro de estas obligaciones se encuentran:

- administración del Sistema General de Seguridad Social;
- programas de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- actividades de promoción y prevención;
- capacitación permanente;
- bienestar social;
- fortalecimiento del clima organizacional;
- prevención del riesgo psicosocial;
- formación continua;
- acompañamiento jurídico y administrativo.

Estas inversiones fortalecen la calidad del servicio prestado a la E.S.E. y reducen significativamente los riesgos derivados de la alta rotación del talento humano.

7. Costos derivados de los sistemas de cumplimiento
Las organizaciones sindicales modernas deben implementar sistemas de gestión que permitan demostrar el cumplimiento permanente de las normas aplicables.

Entre ellos:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- políticas de protección de datos personales;
- gestión documental;
- control interno;
- auditoría permanente;
- programas anticorrupción y de transparencia;
- administración del riesgo;
- control financiero;
- seguimiento contractual;
- actualización normativa permanente.

Estas estructuras representan inversiones permanentes que fortalecen la seguridad jurídica tanto para la organización sindical como para la Empresa Social del Estado.

8. El valor ofertado garantiza la sostenibilidad del contrato
La contratación pública exige que los contratos sean económicamente sostenibles.

Una propuesta artificialmente baja puede generar:

- incumplimientos;
- rotación permanente del personal;
- deterioro en la calidad del servicio;
- incapacidad financiera para atender novedades;
- afectación de la continuidad del servicio hospitalario;
- desequilibrio económico del contrato.

Por ello, el valor ofertado ha sido calculado bajo criterios técnicos que aseguran la disponibilidad de los recursos necesarios para cumplir íntegramente todas las obligaciones contractuales durante toda la vigencia del contrato.

En aplicación del principio *pacta sunt servanda*, la estabilidad económica constituye un presupuesto indispensable para la correcta ejecución del contrato.

9. Compromiso institucional con la eficiencia financiera de la E.S.E.
A pesar del incremento de los costos operativos derivados del fortalecimiento normativo y administrativo, la Asociación, consciente de la realidad financiera que actualmente enfrentan

las Empresas Sociales del Estado, ha adoptado una decisión estratégica orientada a favorecer la sostenibilidad económica del Hospital.

Como manifestación de este compromiso institucional, la Asociación redujo voluntariamente el porcentaje correspondiente a la administración hasta el seis por ciento (6%), porcentaje significativamente inferior al utilizado tradicionalmente en este tipo de esquemas contractuales.

Esta reducción implica que la organización sindical absorbe parte importante de los mayores costos derivados del cumplimiento normativo, sin trasladarlos íntegramente a la entidad contratante.
Con esta decisión se busca:

- contribuir al equilibrio financiero de la E.S.E.;
- facilitar la contratación de talento humano altamente calificado;
- fortalecer la continuidad de los servicios hospitalarios;
- optimizar la inversión de los recursos públicos;
- consolidar una relación contractual basada en la confianza, la transparencia y la sostenibilidad.

En otras palabras, la Asociación privilegia una relación de largo plazo con la entidad pública sobre la obtención de mayores márgenes de rentabilidad, demostrando que su finalidad principal consiste en apoyar el fortalecimiento institucional del Hospital y garantizar una prestación eficiente, continua y humanizada de los servicios de salud.

El valor económico de la presente propuesta es técnica, financiera y jurídicamente razonable, por cuanto refleja el costo real de administrar integralmente el talento humano requerido para la ejecución del contrato, garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones legales vigentes y asegura la continuidad del servicio público esencial de salud.

Lejos de representar un mayor costo injustificado, la estructura económica propuesta constituye una inversión en seguridad jurídica, calidad del servicio, estabilidad operativa y mitigación del riesgo institucional para la Empresa Social del Estado.

En aplicación de los principios de economía, planeación, responsabilidad y selección objetiva previstos en la Ley 80 de 1993, la propuesta ofrece una adecuada relación costo-beneficio, pues incorpora no solo el suministro del talento humano, sino un modelo integral de administración, supervisión, reemplazo, bienestar, cumplimiento normativo y gestión del riesgo.

VALOR AGREGADO DE LA PROPUESTA: BENEFICIOS DIFERENCIALES PARA LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

1. Una solución integral y no un simple suministro de talento humano

La presente propuesta trasciende el concepto tradicional de provisión de recurso humano y se constituye en un modelo integral de gestión del talento humano en salud, diseñado para fortalecer la capacidad institucional de la Empresa Social del Estado, garantizar la continuidad en la prestación de los servicios y generar eficiencia administrativa, financiera y operativa.

La Asociación Sindical no limita su responsabilidad a poner a disposición personal calificado; asume la administración integral de los procesos relacionados con el talento humano, incorporando mecanismos permanentes de planeación, supervisión, capacitación, auditoría, bienestar y mejoramiento continuo.

Este modelo permite a la E.S.E. concentrar sus esfuerzos en el cumplimiento de su misión constitucional, mientras la Asociación administra de manera especializada los procesos inherentes al recurso humano.

En aplicación del principio de eficiencia administrativa, previsto en el artículo 209 de la Constitución Política, la contratación mediante Contrato Sindical optimiza la utilización de los recursos públicos y fortalece la capacidad de respuesta institucional frente a las necesidades de la población usuaria.

2. Disponibilidad permanente del talento humano

Uno de los mayores beneficios de la contratación mediante Contrato Sindical consiste en la capacidad de garantizar la continuidad de los servicios.

La Asociación mantiene un banco permanente de profesionales y auxiliares que permite realizar sustituciones inmediatas en casos de:

- incapacidades médicas;
- licencias;
- vacaciones;
- calamidades domésticas;
- renuncias;

- incremento de la demanda asistencial;
- novedades administrativas.

Este mecanismo reduce significativamente el riesgo de interrupción de los servicios hospitalarios y evita traumatismos en áreas críticas como urgencias, hospitalización, consulta externa, laboratorio clínico, imágenes diagnósticas y servicios administrativos.

3. Administración integral del talento humano
La Asociación asume la gestión completa del recurso humano durante toda la ejecución del contrato.

Entre otras actividades desarrolla:

- procesos de selección;
- validación de requisitos legales;
- verificación de títulos profesionales;
- revisión de tarjetas profesionales;
- inducción institucional;
- programación de turnos;
- administración de novedades;
- seguimiento al desempeño;
- reemplazos oportunos;
- coordinación operativa;
- acompañamiento permanente a los asociados;
- administración documental;
- seguimiento al cumplimiento contractual.

En consecuencia, la Empresa Social del Estado disminuye considerablemente su carga administrativa y concentra su gestión en la supervisión de resultados.

4. Fortalecimiento de la calidad del servicio
El talento humano constituye el principal activo estratégico de una institución prestadora de servicios de salud.

Por ello, la Asociación implementa programas permanentes de:

- capacitación continua;
- actualización científica;

- fortalecimiento de competencias;
- humanización del servicio;
- atención centrada en el paciente;
- seguridad del paciente;
- cultura organizacional;
- trabajo en equipo;
- mejoramiento continuo.

Estos programas incrementan la productividad del personal y contribuyen directamente al mejoramiento de los indicadores institucionales de calidad.

5. Sistema permanente de auditoría y seguimiento
Como parte del valor agregado, la Asociación desarrolla procesos permanentes de auditoría interna que permiten verificar el adecuado cumplimiento del contrato.

Entre ellos:

- auditoría documental;
- auditoría administrativa;
- seguimiento a indicadores;
- evaluación del desempeño;
- control de asistencia;
- seguimiento de novedades;
- verificación del cumplimiento del objeto contractual;
- elaboración de informes periódicos para la supervisión.

Lo anterior fortalece la transparencia de la ejecución contractual y facilita la labor del supervisor designado por la E.S.E.

6. Cumplimiento normativo permanente
La Asociación dispone de un modelo de cumplimiento orientado a garantizar el estricto cumplimiento de la normativa aplicable.

Entre otros aspectos se gestionan permanentemente:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- protección de datos personales;
- prevención del acoso laboral;

- gestión documental;
- control interno;
- auditoría financiera;
- seguimiento jurídico;
- actualización normativa;
- prevención de conflictos de interés;
- transparencia institucional.

Este sistema reduce significativamente los riesgos administrativos y jurídicos para la Empresa Social del Estado.

7. Bienestar integral de los asociados

La calidad del servicio depende directamente del bienestar del talento humano.
Por ello, la Asociación desarrolla programas permanentes orientados al fortalecimiento integral de sus asociados, incluyendo:

- actividades de bienestar;
- programas de salud física y mental;
- prevención del riesgo psicosocial;
- formación continua;
- acompañamiento jurídico y administrativo;
- programas de integración;
- fortalecimiento del sentido de pertenencia;
- reconocimiento al desempeño.

Estos programas favorecen la estabilidad del personal, disminuyen la rotación y fortalecen la continuidad del servicio.

8. Soporte jurídico permanente

La ejecución del contrato cuenta con el acompañamiento permanente del equipo jurídico de la Asociación, el cual brinda apoyo en:

- interpretación contractual;
- actualización normativa;
- atención de requerimientos administrativos;
- acompañamiento a la supervisión;
- prevención de controversias;
- análisis de riesgos;
- fortalecimiento del cumplimiento contractual.

Este acompañamiento constituye una garantía adicional para la correcta ejecución del contrato y disminuye la probabilidad de conflictos jurídicos.

9. Soporte administrativo y financiero especializado
La Asociación dispone de una estructura administrativa y financiera que respalda permanentemente la operación del contrato.

Esta estructura comprende:

- dirección administrativa;
- coordinación operativa;
- gestión del talento humano;
- contabilidad;
- tesorería;
- nómina;
- seguridad social;
- auditoria interna;
- gestión documental;
- sistemas de información.

Gracias a esta infraestructura organizacional, la Empresa Social del Estado recibe una solución integral sin necesidad de asumir costos adicionales de administración del personal.

10. Innovación tecnológica y trazabilidad
Como parte de su compromiso con la mejora continua, la Asociación incorpora herramientas tecnológicas que permiten:

- seguimiento del personal;
- control documental;
- administración de novedades;
- gestión de indicadores;
- trazabilidad de la información;
- generación de reportes para la supervisión;
- seguimiento financiero y administrativo del contrato.

Ello facilita la toma de decisiones y fortalece la transparencia en la ejecución contractual.

11. Optimización de los recursos públicos

La presente propuesta se encuentra alineada con los principios de:

- economía;
- eficiencia;
- eficacia;
- responsabilidad;
- transparencia;
- planeación;
- selección objetiva.

La Asociación no solo administra el recurso humano, sino que optimiza la utilización de los recursos públicos mediante procesos estandarizados, controles internos, seguimiento permanente y mejora continua.

Este enfoque genera valor para la E.S.E. al reducir costos indirectos asociados a la administración de múltiples contratos individuales, minimizar riesgos de interrupción del servicio y fortalecer la productividad institucional.

12. Compromiso con la sostenibilidad institucional de la E.S.E.
La Asociación concibe la relación contractual como una alianza estratégica orientada al fortalecimiento del Hospital y no simplemente como una relación comercial.

Por esta razón, mantiene un compromiso permanente con:

- la continuidad del servicio público de salud;
- la estabilidad del talento humano;
- la eficiencia financiera de la E.S.E.;
- el cumplimiento de los indicadores institucionales;
- la humanización de la atención;
- la mejora continua de los procesos;
- el fortalecimiento del gobierno corporativo;
- la transparencia en la administración de los recursos públicos.

Nuestra filosofía institucional se fundamenta en construir relaciones de largo plazo basadas en la confianza, la legalidad, la eficiencia y la generación de valor para las instituciones públicas.

13. Beneficios diferenciales de la contratación con SINTRASIC

Valor agregado	Beneficio para la E.S.E.
Administración integral del talento humano	Disminuye la carga administrativa institucional.
Reemplazos inmediatos	Garantiza continuidad del servicio sin interrupciones.
Banco permanente de profesionales	Cobertura oportuna de vacantes y novedades.
Auditoría permanente	Mayor control y transparencia en la ejecución contractual.
Equipo jurídico especializado	Prevención de riesgos legales y acompañamiento permanente.
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento de obligaciones legales y reducción de riesgos laborales.
Programas de bienestar	Mayor estabilidad y menor rotación del talento humano.
Capacitación continua	Incremento de la calidad y seguridad en la prestación de los servicios.
Soporte financiero y administrativo	Respaldo permanente durante toda la ejecución contractual.
Gestión documental y tecnológica	Mayor trazabilidad, control e información para la supervisión.
Gobierno corporativo y control interno	Fortalece la transparencia y la adecuada administración del contrato.

El verdadero valor de esta propuesta no radica únicamente en la disponibilidad de personal altamente calificado, sino en la entrega de un modelo integral de gestión del talento humano, respaldado por una organización sindical con experiencia, solidez financiera, estructura administrativa, capacidad jurídica y una cultura de mejora continua.

Cada uno de los servicios complementarios ofrecidos constituye un beneficio directo para la Empresa Social del Estado, pues reduce cargas administrativas, fortalece la continuidad del servicio, mejora la eficiencia institucional y disminuye riesgos operativos, financieros y jurídicos.

MATRIZ DE RIESGOS CONTRACTUALES Y MECANISMOS DE MITIGACIÓN

1. Gestión Integral del Riesgo Contractual

En cumplimiento de los principios de planeación, economía, responsabilidad, selección objetiva y gestión del riesgo, consagrados en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015 y los lineamientos de Colombia Compra Eficiente, la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD – SINTRASIC ha implementado un Sistema Integral de Administración del Riesgo Contractual orientado a identificar, prevenir, controlar y mitigar los riesgos que puedan afectar la adecuada ejecución del Contrato Sindical.

La administración del riesgo constituye un componente esencial del gobierno corporativo de la Asociación y hace parte de su Sistema de Control Interno, de sus procesos de auditoría permanente y de sus políticas institucionales de cumplimiento.

El objetivo principal consiste en garantizar que la prestación de los servicios no se vea afectada por contingencias administrativas, financieras, jurídicas, operativas o asistenciales, preservando la continuidad del servicio público de salud y protegiendo simultáneamente los recursos públicos administrados por la Empresa Social del Estado.

En aplicación del principio *pacta sunt servanda*, la Asociación asume el compromiso de ejecutar el contrato conforme a las condiciones pactadas, implementando mecanismos de prevención que minimicen cualquier riesgo de incumplimiento.

MATRIZ DE RIESGOS

Riesgo Identificado	Probabilidad	Impacto	Responsable Principal	Medidas de Mitigación
Ausencia temporal de un asociado por incapacidad, licencia o calamidad	Baja	Alto	Asociación Sindical	Banco permanente de talento humano, reemplazos inmediatos, programación anticipada y cobertura operativa.
Incremento inesperado de la demanda asistencial	Media	Alto	Asociación Sindical	Disponibilidad de personal adicional, ampliación inmediata de cobertura y coordinación permanente con la supervisión del contrato.
Retrasos en el pago por parte de la E.S.E.	Media	Medio	Entidad Contratante	Respaldo financiero, capital de trabajo suficiente, administración eficiente del flujo de caja y planificación financiera.
Cambios regulatorios en materia laboral o sanitaria	Baja	Medio	Ambas partes	Seguimiento jurídico permanente, actualización normativa y adecuación inmediata de procedimientos internos.
Riesgos asociados al SG-SST	Baja	Alto	Asociación Sindical	Sistema de Gestión implementado, auditorías internas, capacitación permanente y seguimiento a indicadores de accidentalidad.
Incumplimiento documental por parte de algún asociado	Baja	Medio	Asociación Sindical	Verificación previa de requisitos, auditorías documentales periódicas y actualización permanente de hojas de vida.
Rotación del talento humano	Baja	Medio	Asociación Sindical	Programas de bienestar, formación continua, incentivos institucionales y fortalecimiento del sentido de pertenencia sindical.
Riesgo disciplinario o ético	Baja	Alto	Asociación Sindical	Código de Ética, Comité Disciplinario, protocolos internos y procesos de investigación y seguimiento.
Riesgos tecnológicos	Baja	Medio	Asociación Sindical	Respaldos de información, servidores seguros, control de accesos, políticas de seguridad digital y protección de datos personales.
Riesgos financieros	Baja	Alto	Asociación Sindical	Monitoreo permanente de liquidez, control presupuestal, auditoría financiera y planeación del flujo de caja.
Riesgos jurídicos	Baja	Alto	Asociación Sindical	Acompañamiento permanente del equipo jurídico, revisión contractual, actualización normativa y gestión preventiva de controversias.

Riesgo Identificado	Probabilidad	Impacto	Responsable Principal	Medidas de Mitigación
Riesgos reputacionales	Baja	Alto	Ambas partes	Protocolos de calidad, atención oportuna de PQRS, seguimiento a indicadores y mejora continua.

2. Riesgos asumidos por la Asociación
Uno de los principales beneficios para la Empresa Social del Estado consiste en que la mayor parte de los riesgos propios de la administración del talento humano son asumidos directamente por la Asociación Sindical.

Dentro de ellos se encuentran:

- selección y vinculación de los asociados;
- verificación de requisitos legales;
- administración de novedades;
- programación de turnos;
- cobertura de incapacidades;
- reemplazos inmediatos;
- seguimiento disciplinario;
- auditoría documental;
- cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- administración del riesgo operativo;
- seguimiento de indicadores de calidad;
- acompañamiento jurídico permanente;
- gestión de seguridad social y obligaciones derivadas del contrato sindical.

Este esquema permite que la E.S.E. concentre sus esfuerzos en la prestación de los servicios de salud y en la supervisión del contrato, mientras la Asociación gestiona integralmente los riesgos derivados de la operación del talento humano.

3. Riesgo financiero asociado a la forma de pago
La forma de pago establecida por la Entidad dispone que:
"La Entidad cancelará a la Asociación Sindical dentro de los treinta (60) días siguientes a la presentación de la respectiva factura, previo visto bueno o certificación expedida por el Supervisor o Interventor del contrato."

Este riesgo financiero es asumido por la Asociación mediante una adecuada planeación del flujo de caja y el respaldo de su capacidad patrimonial y de liquidez.

Los estados financieros evidencian que SINTRASIC cuenta con:

- Patrimonio superior a $10.985 millones.
- Capital de trabajo superior a $14.029 millones.
- Índice de liquidez de 5,96.
- EBITDA superior a $6.553 millones.

Estos indicadores permiten absorber los desfases temporales propios de la contratación pública sin afectar la continuidad del servicio ni el cumplimiento de las obligaciones frente a los asociados y terceros.

4. Gestión del riesgo jurídico

La Asociación mantiene un sistema permanente de actualización normativa y cumplimiento legal que garantiza la correcta ejecución de los contratos sindicales.

Entre las principales herramientas implementadas se encuentran:

- revisión jurídica previa de todos los contratos;
- seguimiento permanente a la normatividad expedida por el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Colombia Compra Eficiente y demás autoridades competentes;
- auditorías internas de cumplimiento;
- políticas de prevención de conflictos de interés;
- Sistema de Protección de Datos Personales;
- programas de transparencia y ética institucional;
- control documental y trazabilidad de la ejecución contractual.

Lo anterior disminuye significativamente la probabilidad de controversias contractuales y fortalece la seguridad jurídica de la E.S.E.

5. Continuidad del servicio como eje central de la administración del riesgo

Dada la naturaleza esencial del servicio público de salud, la principal política institucional de SINTRASIC consiste en garantizar la continuidad de la atención.

Para ello, la Asociación dispone de:

- banco permanente de talento humano;
- procesos continuos de selección;
- programas de capacitación permanente;
- protocolos para reemplazos inmediatos;

- coordinación operativa las 24 horas cuando la naturaleza del servicio lo exige;
- seguimiento diario a las novedades del personal;
- indicadores de desempeño y productividad.

Estas medidas reducen significativamente el riesgo de interrupción de los servicios asistenciales y administrativos contratados por la E.S.E.

La presente Matriz de Riesgos demuestra que la Asociación Sindical ha identificado los principales riesgos inherentes a la ejecución del contrato y ha implementado mecanismos técnicos, jurídicos, financieros y operativos para su adecuada administración.

Desde la perspectiva de la gestión pública, este modelo de administración del riesgo genera importantes beneficios para la Empresa Social del Estado, al trasladar a la Asociación la gestión especializada de múltiples contingencias relacionadas con el talento humano, sin que ello implique una transferencia de responsabilidades de supervisión o control por parte de la entidad contratante.

Cordialmente,

JUAN SEBASTIAN SUAREZ CASTAÑO
REPRESENTANTE LEGAL

CERTIFICADO DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Medellín, 27 de julio de 2026

Señores
ENTIDAD CONTRATANTE

El suscrito declara que:

Por medio de la presente certifico que ni la suscrita, ni la entidad que represento, la Asociación Sindical de Trabajadores de la Salud - SINTRASIC identificada con NIT 901505093-1 se hallan incursos en las causales de inhabilidad e incompatibilidades.

Conozco las causales de inhabilidad e incompatibilidad para contratar con las Entidades Estatales de conformidad con las Leyes: 80 de 1993, 1150 de 2007, 1474 de 2011 y demás normas sobre la materia.

Así como las sanciones establecidas por transgresión a las mismas en los artículos 26 numeral 7o. y 52 y los efectos legales consagrados en el Art. 44 numeral. 1o. del Estatuto Contractual. Declaro bajo la gravedad del juramento que se entiende prestado con la firma del presente documento, que no me encuentro incurso en ninguna de ellas, ni mis socios, ni tampoco la sociedad que represento.

Atentamente;

JUAN SEBASTIAN SUAREZ CASTAÑO
REPRESENTANTE LEGAL

ANEXO 1 - ANEXO TÉCNICO

GARANTIZAR LAS ACTIVIDADES DE APOYO OPERATIVO EN EL PROCESO DE GESTION FINANCIERA SUBPROCESO DE FACTURACIÓN (AUDITORIA ADMINISTRATIVA–CUENTAS, CUENTAS-RADICACION; GLOSAS Y DEVOLUCIONES PERTENECEINTE AL DEPARTAMENTO DE AUDITORIA DEL PROCESO DE EVALAUCIÓN Y SEGUIMIENTO-SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA E.S.E HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA ANTIOQUIA

$ 1.060.265.520.oo

PROFESIÓN	CANTIDAD	REQUISITO
Técnico o Tecnóloga en Auxiliar Administrativo en Salud o Facturación de Servicios de Salud.	58	• Hoja de vida (Según modelo de función pública) • Fotocopia de la cedula de ciudadanía. • RUT • Fotocopia de acta de grado y diploma de Bachiller • Fotocopia de diplomas de grado. • Fotocopia del acta de grado. • Fotocopia de Antecedentes Judiciales • Certificados antecedentes fiscales • Certificados antecedentes disciplinarios • Certificado de Medidas correctivas • Esquemas de Vacunación. • Conocimiento en la clasificación de documentos. • Curso atención al Cliente. • Manejo de Herramientas Office • Conocimiento en facturación y Auditoria. Experiencia mínima de 6 meses en admisiones y facturación.

CONVOCATORIA 035 DE 2026

OBJETO: GARANTIZAR LAS ACTIVIDADES DE APOYO OPERATIVO EN EL PROCESO DE GESTION FINANCIERA SUBPROCESO DE FACTURACIÓN (AUDITORIA ADMINISTRATIVA--CUENTAS, CUENTAS-RADICACION; GLOSAS Y DEVOLUCIONES PERTENECEINTE AL DEPARTAMENTO DE AUDITORIA DEL PROCESO DE EVALAUCIÓN Y SEGUIMIENTO-SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA E.S.E HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA ANTIOQUIA

Nivel del cargo (Especialista-profesional-tecnólogo-Auxiliar)	Compensación	Auxilio de Transporte y/o desplazamiento	Prestaciones proporcionales a un mes				Valor dotación proporcional a un mes	Seguridad Social			Parafiscales	Otros conceptos			Subtotal	Porcentaje Administración mes	Costo por individuo Mensual	Numero de Asociados	Costo total mensual	Duración del contrato	Total propuesta económica
	Salarial Base-Mes		Descanso anual	Compensación semestral	Compensación anual	Intereses sobre compensación		Salud	Pensión	ARL		Bienestar social	SST	Póliza							
			4.17%	8.33%	8.33%	1%		8.5%	12%	2.436%	9%			5.0%		7%					
Auxiliar De Facturación	$ 2,015,860	$ 249,095	$ 81,431	$ 162,667	$ 162,667	$ 19,528	$ 80,000	$ 139,907	$ 197,516	$ 40,096	$ 148,137	$ 60,000	$ 60,000	$ -	$ 3,416,905	$ 239,183	$ 3,656,088	58	$ 212,053,104	5	$ 1,060,265,520
																	Total	58	$ 224,090,604		$ 1,060,265,520

Medellín, 28 de julio de 2026.

Señores
ESE HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA
Caucasia - Antioquia

Anexo 5 - Compromiso anticorrupción

REFERENCIA: CONVOCATORIA PRIVADA No. 034 de 2026

Proceso de Contratación GARANTIZAR LAS ACTIVIDADES DE APOYO OPERATIVO EN LOS PROCESOS DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA, GESTIÓN ADMINISTRATIVA, GESTIÓN FINANCIERA (SUBPROCESOS DE CONTABILIDAD, CARTERA Y COSTOS), GESTIÓN JURÍDICA, SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SUBPROCESO CALIDAD GESTIÓN AMBIENTAL, Y SUBPROCESO CONTROL INTERNO); ACTIVIDADES DEL CALL CENTER; Y A LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LAS DIFERENTES ÁREAS (AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS EN ODONTOLOGÍA, LABORATORIO, FISIOTERAPIA, VACUNACIÓN) PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA E.S.E HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA DE CAUCASIA ANTIOQUIA, Juan Sebastián Suarez Castaño, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en mi calidad de representante legal de Asociación Sindical de trabajadores de la Salud SINTRASIC, manifiesto que:

1. Apoyamos la acción del Estado colombiano y de ESE HOSPITAL CESAR URIBE PIEDRAHITA para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la administración pública.
2. No estamos en causal de inhabilidad alguna para celebrar el contrato objeto del Proceso de Contratación 034-2026.
3. Nos comprometemos a no ofrecer y no dar dádivas, sobornos o cualquier forma de halago, retribuciones o prebenda a servidores públicos o asesores de la Entidad Contratante, directamente o a través de sus empleados, contratistas o tercero.
4. Nos comprometemos a no efectuar acuerdos, o realizar actos o conductas que tengan por objeto o efecto la colusión en el Proceso de Contratación 034-2026.
5. Nos comprometemos a revelar la información que sobre el Proceso de Contratación 034-2026 nos soliciten los organismos de control de la República de Colombia.
6. Nos comprometemos a comunicar a nuestros empleados y asesores el contenido del presente Compromiso Anticorrupción, explicar su importancia y las consecuencias de su incumplimiento por nuestra parte, y la de nuestros empleados o asesores.

7. Conocemos las consecuencias derivadas del incumplimiento del presente compromiso anticorrupción.
En constancia de lo anterior firmo este documento a los 28 días del mes de Julio de 2026.

Atentamente,

Asociación Sindical de trabajadores de la Salud SINTRASIC
Nit 901.505.093
Juan Sebastián Suarez Castaño
C. C. No. 1.033.182.998 de Medellín, Antioquia
Direccion@sintrasic.org
https://sintrasic.org/
Medellín, Antioquia