

CUADRO COMPARATIVO TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE Y PROPUESTA DE SEGUNDA PONENCIA

Proyecto de ley

“Por la cual se promueve el respeto y la dignificación del Talento Humano en salud y se dictan otras disposiciones”.

TEXTO APROBADO PRIMER DEBATE	PROPUESTA SEGUNDA PONENCIA
<p>Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene como objeto contribuir al fortalecimiento, a la dignificación del talento humano en salud en el territorio colombiano, propendiendo por la calidad en la formación y garantizando condiciones de pago justo y oportuno conforme a las normas concordantes en la materia.</p>	<p>Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene como objeto contribuir al fortalecimiento, a la y dignificación del talento humano en salud en el territorio colombiano, propendiendo por la calidad en la formación y garantizando condiciones de pago justo y oportuno conforme a las normas concordantes en la materia.</p>
<p>Artículo 2°. Modifíquese y adiciónese tres incisos al artículo 2° de la Ley 1164 de 2007, el cual quedará así.</p> <p>ARTÍCULO 2o. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES. El Talento Humano del área de la Salud se regirá por los siguientes principios generales:</p> <p>Equidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar orientados a proveer servicios de salud en cantidad, oportunidad y calidad igual para todos los habitantes de acuerdo con sus necesidades e independiente de su capacidad de pago.</p> <p>Solidaridad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar fundamentados en una vocación de servicio que promueva la mutua ayuda entre las personas, las instituciones, los sectores más fuertes debe apoyar al más débil y el favorecimiento del desarrollo de las capacidades del Talento Humano en Salud desde una perspectiva de corresponsabilidad.</p> <p>Calidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe caracterizarse por el logro de los mayores beneficios posibles</p>	<p>Artículo 2°. Modifíquese y adiciónese tres incisos al artículo 2° de la Ley 1164 de 2007, el cual quedará así.</p> <p>ARTÍCULO 2o. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES. El Talento Humano del área de la Salud se regirá por los siguientes principios generales:</p> <p>(..)</p> <p>Equidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar orientados a proveer servicios de salud en cantidad, oportunidad y calidad en condiciones de igualdad para todos los habitantes de acuerdo con sus necesidades e independiente de su capacidad de pago.</p> <p>Solidaridad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar fundamentados en una vocación de servicio que promueva la mutua ayuda entre las personas y las instituciones, los sectores más fuertes deben apoyar al más débil y procurar el favorecimiento del desarrollo de las capacidades del Talento Humano en Salud desde una perspectiva de corresponsabilidad.</p> <p>Calidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe caracterizarse por el logro de los mayores beneficios posibles</p>

en la formación y la atención, dentro de la disponibilidad de recursos del sistema educativo y de servicios y con los menores riesgos para los usuarios de servicios de salud. Se reconocen en la calidad dos componentes interrelacionados: el ejercicio idóneo de competencias propias de cada profesión u ocupación en salud y la satisfacción y mejoramiento de la salud de los usuarios de los servicios.

Ética: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe estar enmarcado en el contexto cuidadoso de la vida y la dignidad del ser humano. Cada miembro del Talento Humano en Salud debe sostener rectitud personal y profesional, ejercer transparencia en las labores realizadas y procurar tanto la adecuada utilización de recursos como la disponibilidad de los mismos con miras a la protección de la vida del usuario o paciente, igualmente en la gestión de la información y del desarrollo de procesos y procedimientos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Integralidad: La formación y el desempeño del talento humano debe reconocer las intervenciones y actividades necesarias para promover, conservar y recuperar la salud, prevenir las enfermedades, realizar tratamientos y ejecutar acciones de rehabilitación, todos ellos en cantidad, calidad, oportunidad y eficiencia de la salud de los individuos y las colectividades.

Concertación: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben establecer espacios y mecanismos para propiciar acercamientos conceptuales y operativos que permitan definir líneas compartidas de acción, por parte de los diferentes actores que intervienen en la prestación de los servicios de salud.

Unidad: Debe ser una característica del accionar de los diferentes actores institucionales que intervienen en la formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, que garantiza la concreción

~~en la formación y la atención, dentro de la disponibilidad de recursos del sistema educativo y de servicios y con los menores riesgos para los usuarios de servicios de salud. Se reconocen en la calidad dos componentes interrelacionados: el ejercicio idóneo de competencias propias de cada profesión u ocupación en salud y la satisfacción y mejoramiento de la salud de los usuarios de los servicios de seguridad social en salud.~~

~~**Ética:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe estar enmarcado en el contexto cuidadoso de la vida y la dignidad del ser humano. Cada miembro del Talento Humano en Salud debe sostener rectitud personal y profesional, ejercer transparencia en las labores realizadas y procurar tanto la adecuada utilización de recursos, como la disponibilidad de los mismos con miras a la protección de la vida del usuario o paciente, igualmente en la gestión de la información y del desarrollo de procesos y procedimientos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.~~

~~**Integralidad:** La formación y el desempeño del talento humano debe reconocer las intervenciones y actividades necesarias para promover, conservar y recuperar la salud, prevenir las enfermedades, realizar tratamientos y ejecutar acciones de rehabilitación, todos ellos en cantidad, calidad, oportunidad y eficiencia de la salud de los individuos y las colectividades.~~

~~**Concertación:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben establecer espacios y mecanismos para propiciar acercamientos conceptuales y operativos que permitan definir líneas compartidas de acción, por parte de los diferentes actores que intervienen en la prestación de los servicios de salud.~~

~~**Unidad:** Debe ser una característica del accionar de los diferentes actores institucionales que intervienen en la formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, garantizar la concreción de~~

Olga Yanneth Cubides Mo..., 27/6/20 9:39

Comentario [1]: Es un tema que se resuelve en la ley 23 de 1981. Ya está regulado en esa norma y por lo tanto no es pertinente dejarlo regulado acá
Por otra parte, impone el profesional procurar por la disponibilidad de recursos, tema que escapa a su ámbito de competencia dentro del sistema de salud, lo cual puede generar que termine asumiendo responsabilidades por roles o actividades que no le corresponden y sobre los cuales no tiene injerencia alguna

Se sugiere eliminar esta adicción y dejar tal como está la ley 1164

Olga Yanneth Cubides Mo..., 27/6/20 9:42

Comentario [2]: No modifica nada de la norma vigente

Olga Yanneth Cubides Mo..., 27/6/20 9:44

Comentario [3]: Igual a la ley 1164

<p>de la articulación y la armonización de las políticas, estrategias, instrumentos legislativos, normas, procesos y procedimientos que rigen en sus respectivos campos de actuación para lograr un desarrollo equilibrado y acorde con las necesidades del país.</p> <p>Efectividad: La formación y el desempeño del personal de salud, deben garantizar en sus acciones el logro de resultados eficaces en la atención de salud individual y colectiva, mediante la utilización eficiente de los recursos disponibles y la selección del mejor curso de acción alternativa en términos de costos.</p> <p>Vocación de servicio: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud debe buscar permanentemente el bien común, orientando sus esfuerzos hacia el mejoramiento de la calidad de vida los pacientes, con los más altos estándares médicos y profesionales.</p> <p>Estabilidad: Es el principio que propende por la estabilidad del talento humano del sector salud en razón a que su ámbito profesional y de ejercicio va dirigido a garantizar el derecho fundamental a la vida y a la salud.</p> <p>Oportunidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en salud, deben estar garantizados por las herramientas y el efectivo tiempo para la atención y protección de los pacientes.</p>	<p>la articulación y la armonización de las políticas, estrategias, instrumentos legislativos, normas, procesos y procedimientos que rigen en sus respectivos campos de actuación, para lograr un desarrollo equilibrado y acorde con las necesidades del país.</p> <p>Efectividad: La formación y el desempeño del personal de salud, deben garantizar en sus acciones el logro de resultados eficaces en la atención de salud individual y colectiva, mediante la utilización eficiente de los recursos disponibles y la selección del mejor curso de acción alternativa en términos de costos.</p> <p>Vocación de servicio: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud debe buscar permanentemente el bien común, orientando sus esfuerzos hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los pacientes, con los más altos estándares médicos y profesionales.</p> <p>Estabilidad: Es el principio que propende por la estabilidad del talento humano del sector salud en razón a que su ámbito profesional y de ejercicio va dirigido a garantizar está directamente relacionado con el derecho fundamental a la vida y a la salud.</p> <p>Oportunidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en salud, deben estar garantizados por las herramientas y el efectivo tiempo para la atención y protección de los pacientes.</p>
<p>Artículo 3°. Definiciones: Para efectos de la presente ley entiéndase por:</p> <p>Actores o agentes del sistema de salud responsables de la prestación del servicio: Se entenderá por actores o agentes del sistema de salud a los responsables de la prestación del servicio de salud, redes públicas y privadas prestadoras de servicio de salud, Entidades Administradoras de Planes De Beneficios (EAPB), instituciones prestadoras de servicios de salud públicas y privadas, gestores farmacéuticos, las entidades que suministren</p>	<p>Artículo 3°. Definiciones: Para efectos de la presente ley entiéndase por:</p> <p>Actores o agentes del sistema de salud responsables de <u>garantizar</u> la prestación del servicio: Se entenderá por actores o agentes del sistema de salud a los responsables de la prestación del servicio de salud, redes públicas y privadas prestadoras de servicio de salud, Entidades Administradoras de Planes De Beneficios (EAPB), instituciones prestadoras de servicios de salud públicas y privadas, gestores farmacéuticos, las entidades que suministren</p>

Olga Yanneth Cubides Mo..., 27/6/20 9:45
Comentario [4]: Igual a la ley 1164

Olga Yanneth Cubides Mo..., 27/6/20 9:46
Comentario [5]: Igual a la ley 1164

Olga Yanneth Cubides Mo..., 27/6/20 9:48
Comentario [6]: Se considera pertinente eliminarlo
Es inherente y hace parte del juramento profesional establecido en la ley 23 de 1981
El objeto de la ley es la dignificación del THS
Se están tratando temas propios de la ley 23

<p>tecnologías en salud, así como las administradoras de riesgos laborales, las empresas o entidades de medicina prepagada, entidades departamentales, distritales y municipales de salud, quienes estarán bajo inspección, vigilancia y control de las correspondientes autoridades.</p> <p>Talento Humano en salud: Se entenderá por talento humano en salud lo contenido en el artículo 17 de la ley 1164 de 2007 o las normas que la adicionen o modifiquen.</p> <p>Jornada laboral del talento humano en salud: Es el periodo de tiempo diario durante el cual el talento humano en salud realiza sus actividades asistenciales y administrativas en una institución prestadora de servicios de salud previniendo afectaciones a su propia salud y la de los pacientes.</p>	<p>tecnologías en salud, así como las administradoras de riesgos laborales, las empresas o entidades de medicina prepagada, entidades departamentales, distritales y municipales de salud, quienes estarán bajo inspección, vigilancia y control de las correspondientes autoridades.</p> <p>Talento Humano en salud: Se entenderá por talento humano en salud lo contenido en el artículo 17 de la ley 1164 de 2007 o las normas que la adicionen o modifiquen.</p> <p>Jornada laboral del talento humano en salud: Es el periodo de tiempo diario durante el cual el talento humano en salud realiza sus actividades asistenciales, docentes y administrativas en una institución prestadora de servicios de salud, previniendo afectaciones a su propia salud y la de los pacientes.</p>
<p>Artículo 4°. Ámbito de aplicación: Esta ley aplicará a todo el talento humano en salud que ejerza en territorio colombiano y a los actores o agentes del sistema de salud, independientemente de su naturaleza jurídica.</p>	<p>Artículo 4°. Ámbito de aplicación: Esta ley aplicará a todo el talento humano en salud que ejerza en territorio colombiano y a los actores o agentes del sistema de salud, independientemente de su naturaleza jurídica.</p>
<p>Artículo 5°. Condiciones para la vinculación del personal misional permanente y del talento humano en salud. Los agentes, actores y/o prestadores de servicios de salud, públicos y privados, deberán vincular al talento humano en salud de manera directa, garantizando su estabilidad, continuidad y régimen prestacional.</p>	<p>Artículo 5°. Condiciones para la vinculación del personal misional y del talento humano en salud. <u>Los actores o agentes del sistema de salud responsables de garantizar la prestación del servicio, sean</u> públicos y privados, deberán vincular al talento humano en salud de manera directa, garantizando su estabilidad, continuidad y régimen prestacional. <u>Todas las instituciones contratantes tendrán la obligación de entregar el contrato correspondiente al talento humano en salud debidamente suscrito por su representante legal.</u></p> <p><u>Está prohibida cualquier forma de vinculación del talento humano en salud que permita, contenga o encubra prácticas o facilite figuras de intermediación o tercerización laboral a través de contratos civiles o comerciales o cualquier otra forma</u></p>

<p>Parágrafo 1º. El personal misional permanente y el talento humano en salud de los agentes, actores y/o prestadores de servicios de salud, no podrán estar vinculados mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado, la modalidad de contrato sindical o cualquier otra forma de vinculación que permita, contenga o encubra prácticas de intermediación o tercerización laboral a través de figuras civiles o comerciales o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.</p> <p>Parágrafo 2º. Sólo se podrá contratar con empresas de servicios temporales cuándo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.b) Se requiera reemplazar personal en: vacaciones, licencia por incapacidad,	<p><u>que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.</u></p> <p><u>También está prohibida la vinculación a través de contratos u órdenes de prestación de servicios, salvo que se trate de profesionales en medicina que cuenten con una segunda especialidad médico quirúrgica. En estos casos, cuando las partes no hayan convenido el reconocimiento de interés moratorio, por el no pago oportuno, los actores del sistema de salud estarán obligados a reconocerlos de manera automática a la tasa equivalente a una y media veces el interés bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera. En ningún caso, se podrá superar la tasa superior a la fijada por la ley como límite de usura. No habrá lugar a pago de intereses moratorios cuando el contratante demuestre que la demora en el pago obedeció a la omisión del giro de los recursos por parte de la ADRES o de los agentes principales del sistema general de seguridad social en salud antes mencionados.</u></p> <p>Parágrafo 1º. El personal misional permanente y el talento humano en salud de los actores o agentes del sistema de salud responsables de garantizar la prestación del servicio, no podrán estar vinculados mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado, la modalidad de contrato sindical o cualquier otra forma de vinculación que permita, contenga o encubra prácticas de intermediación o tercerización laboral a través de figuras civiles o comerciales o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.</p> <p>Parágrafo 2º. <u>La facultad de celebración de contratos sindicales de naturaleza laboral establecida en el numeral 3º del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá ser ejercida para la vinculación de los profesionales en medicina con nivel de posgrado, siempre y cuando se respeten sus</u></p>
--	---

<p>enfermedad, maternidad o paternidad.</p> <p>Parágrafo 3. Se excluyen de las prohibiciones expresas contempladas en el Parágrafo 1 de este artículo los profesionales especializados, quienes en virtud de esta exclusión podrán estar vinculados mediante contratos colectivos sindicales u otras formas de asociación, siempre y cuando se respeten sus derechos y garantías laborales establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano</p>	<p>derechos y garantías laborales establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano. En ningún otro caso se podrá vincular al talento humano en salud bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo 3°. Se excluyen de las prohibiciones expresas contempladas en el Parágrafo 1 de este artículo los profesionales especializados, quienes en virtud de esta exclusión podrán estar vinculados mediante contratos colectivos sindicales u otras formas de asociación, siempre y cuando se respeten sus derechos y garantías laborales establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano</p> <p>Parágrafo 3°. Sólo se podrá contratar con empresas de servicios temporales cuándo:</p> <p>a) Se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>El ministerio de trabajo reglamentará los dispuesto en el presente artículo en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.</p>
<p>Artículo 6°. De la jornada laboral del talento humano en salud: Los actores o agentes del sistema de salud deberán respetar las jornadas máximas legales establecidas dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano, evitando jornadas extenuantes que puedan poner en peligro la seguridad de las personas y atentar contra la salud y la dignidad del talento humano en salud.</p> <p>La práctica laboral del Talento Humano en Salud se ejercerá acorde con lo establecido en el presente artículo propendiendo por igualdad de oportunidades y garantías laborales.</p> <p>El Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo, deberán reglamentar los aspectos relacionados con la máxima duración de las jornadas permitidas en las instituciones</p>	<p>Artículo 6°. De la jornada laboral del talento humano en salud: <u>Los actores o agentes del sistema de salud responsables de garantizar la prestación del servicio</u> deberán respetar las jornadas máximas legales establecidas dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano, evitando jornadas extenuantes que puedan poner en peligro la seguridad de las personas y atentar contra la salud y la dignidad del talento humano en salud.</p> <p>La práctica laboral del Talento Humano en Salud se ejercerá acorde con lo establecido en el presente artículo propendiendo por igualdad de oportunidades y garantías laborales.</p> <p>El Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo, deberán reglamentar los aspectos relacionados con la máxima duración de las jornadas permitidas en las instituciones</p>

<p>prestadoras del servicio de salud, la realización continúa de las mismas, jornadas extraordinarias, realización de disponibilidades, así como la inspección, vigilancia y control pertinentes sobre estos asuntos y las consecuencias de su incumplimiento, entre otros.</p> <p>Parágrafo 1. Lo establecido en el presente artículo aplicará tanto para los contratos de trabajo, como también para formas de contratación civil y comercial en el ordenamiento jurídico colombiano que se celebren con el talento humano en salud.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de salud y el Ministerio de Trabajo ejercerán la inspección, vigilancia y control sobre la forma de vinculación y condiciones de ejercicio del talento humano en salud, con el fin de verificar el cumplimiento de la legislación interna y lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p>	<p>prestadoras del servicio de salud, la realización continúa de las mismas, jornadas extraordinarias, realización de disponibilidades, así como la inspección, vigilancia y control pertinentes sobre estos asuntos y las consecuencias de su incumplimiento, entre otros.</p> <p><u>La prestación del servicio por parte del personal podrá realizarse en jornadas parciales de medio tiempo, tiempo parcial o de tiempo completo.</u></p> <p>Parágrafo 1. Lo establecido en el presente artículo aplicará tanto para los contratos de trabajo <u>todas las modalidades de vinculación del talento humano en salud, como también para formas de contratación civil y comercial en el ordenamiento jurídico colombiano que se celebren con el talento humano en salud.</u></p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de salud y el Ministerio de Trabajo ejercerán la inspección, vigilancia y control sobre la forma de vinculación y condiciones de ejercicio del talento humano en salud, con el fin de verificar el cumplimiento de la legislación interna y lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p>
<p>Artículo 7°. Pago justo y oportuno: Todo el talento humano en salud tendrá derecho a una remuneración justa, digna y oportuna por su trabajo en todas las formas de vinculación y contratación, la cual hace parte de los recursos del sistema de salud colombiano.</p> <p>Todos los actores o agentes del sistema de salud, independientemente de su naturaleza, tienen la obligación de establecer mecanismos idóneos para el pago oportuno y completo de las sumas correspondientes y, en consecuencia, realizar los ajustes presupuestales que se requieren para honrar esta clase de obligación, so pena de las sanciones por parte de las entidades competentes.</p>	<p>Artículo 7°. Pago justo y oportuno: Todo el talento humano en salud tendrá derecho a una remuneración justa, digna y oportuna por su trabajo en todas las formas de vinculación y contratación, la cual hace parte de los recursos del sistema de salud colombiano.</p> <p>Todos los actores o agentes del sistema de salud, independientemente de su naturaleza, tienen la obligación de establecer mecanismos idóneos para el pago oportuno y completo de las remuneraciones correspondientes y, en consecuencia, realizar los ajustes presupuestales que se requieren para honrar esta clase de obligación, so pena de las sanciones por parte de las entidades competentes.</p>

<p>Se entiende que el pago es oportuno cuando se realiza máximo dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la prestación del servicio o realización del trabajo o actividades, salvo que exista una disposición legal o estipulación contractual en la que se establezca un pago con menor periodo.</p> <p>Parágrafo. Los agentes o actores del sistema de salud responsables del pago de servicios al talento humano en salud, garantizarán el flujo de dinero que sea necesario con el propósito que las instituciones prestadoras de salud, o en general, agentes o actores del sistema de salud que contraten talento humano en salud, estén al día con todas las obligaciones laborales y/o contractuales del talento humano en salud, independientemente de su tipo de vinculación, las cuales tendrán prioridad sobre cualquier otro pago.</p>	<p>Se entiende que el pago es oportuno cuando se realiza máximo dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la prestación del servicio o realización del trabajo o actividades, salvo que exista una disposición legal o estipulación contractual en la que se establezca un pago con menor periodo.</p> <p>Parágrafo. Los agentes o actores del sistema de salud responsables del pago de servicios al talento humano en salud, garantizarán el flujo de dinero que sea necesario con el propósito que las instituciones prestadoras de salud, o en general, agentes o actores del sistema de salud que contraten talento humano en salud, estén al día con todas las obligaciones laborales y/o contractuales del talento humano en salud, , las cuales tendrán prioridad sobre cualquier otro pago.</p>
<p>Artículo 8°. Reglas para el pago: Para el reconocimiento y pago al talento humano en salud, se deberá tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El actor o agente del sistema de salud responsable del pago al talento humano en salud, deberá entregar al personal en salud comprobante del pago correspondiente, especificando el periodo al que corresponde el pago, la fecha en que se realizó el mismo y el medio por el cual lo realizó. 2. El solicitante deberá presentar únicamente la solicitud de pago de las acreencias atrasadas, que podrá ser verbal o escrita, al contratante independientemente de la naturaleza jurídica del contrato. A la entidad correspondiente le quedará la carga de la prueba de desvirtuar las afirmaciones realizadas en la solicitud. 3. No podrán existir ningún tipo barreras o limitaciones para el pago de las remuneraciones, servicios o trabajo del talento humano en salud. 4. Si el actor o agente del sistema de 	<p>Artículo 8°. Reglas para el pago: Para el reconocimiento y pago al talento humano en salud, se deberá tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 El actor o agente del sistema de salud responsable del pago al talento humano en salud, deberá entregar al personal en salud comprobante del pago correspondiente, especificando el periodo al que corresponde el pago, la fecha en que se realizó el mismo y el medio por el cual lo realizó. 2 El solicitante deberá presentar únicamente la solicitud de pago de las acreencias atrasadas, que podrá ser verbal o escrita, al contratante independientemente de la naturaleza jurídica del contrato. A la entidad correspondiente le quedará la carga de la prueba de desvirtuar las afirmaciones realizadas en la solicitud. 3 No podrán existir ningún tipo barreras o limitaciones para el pago de las remuneraciones, servicios o trabajo del talento humano en salud. 4 Si el actor o agente del sistema de

<p>salud responsable del pago al talento humano en salud, realizó de manera oportuna, un pago parcial, deberá reconocer el valor restante en un periodo no superior a un mes después de realizado el pago.</p> <p>5. El Solicitante deberá aportar copia de su contrato correspondiente. Cuando no lo tenga, deberá manifestar bajo juramento ante la entidad ante la cual solicite el pago, que se entiende presentado con la solicitud, que no existen soportes documentales de la vinculación o que no le entregaron copia del contrato.</p> <p>6. En el caso que la entidad no controvierta la solicitud, guarde silencio, dentro los términos establecidos en la ley 1755 de 2015, se deberá proceder a pagar la suma solicitada de manera inmediata.</p>	<p>salud responsable del pago al talento humano en salud, realizó de manera oportuna, un pago parcial, deberá reconocer el valor restante en un periodo no superior a un mes después de realizado el pago.</p> <p>5 El Solicitante deberá aportar copia de su contrato correspondiente. Cuando no lo tenga, deberá manifestar bajo juramento ante la entidad ante la cual solicite el pago, que se entiende presentado con la solicitud, que no existen soportes documentales de la vinculación o que no le entregaron copia del contrato.</p> <p>6 En el caso que la entidad no controvierta la solicitud o guarde silencio, dentro los términos establecidos en la ley 1755 de 2015, se deberá proceder a pagar la suma solicitada de manera inmediata.</p>
<p>Artículo 9°. Pago de Facturas. Para el pago oportuno y a tiempo del Talento Humano en Salud, las Empresas Promotoras de Salud, Entidades Administradoras de planes de beneficios EAPB, los entes territoriales y demás entidades responsables del pago, deberán cancelar en un plazo no mayor de 30 días calendario las facturas o valores que por prestación de servicios les hayan presentado las Instituciones Prestadoras de Salud, o los proveedores del sistema de salud y que no tengan glosa alguna.</p> <p>Sobre las facturas acerca de las que haya algún reparo o glosa por parte de las EPS, EAPB, entidades territoriales y demás entidades encargadas del pago, estas deberán pagarlas en el mismo plazo realizando una retención máximo del 20% de su valor hasta tanto no se llegue a un acuerdo acerca del concepto o el valor de las mismas.</p>	<p>Artículo 9°. Pago de Facturas a las IPS. Para el pago justo y oportuno al Talento Humano en Salud, las Empresas Promotoras de Salud, Entidades Administradoras de planes de beneficios EAPB, los entes territoriales y demás entidades responsables del pago, deberán cancelar en un plazo no mayor de 10 días calendario las facturas o valores que por prestación de servicios les hayan presentado las Instituciones Prestadoras de Salud, o los proveedores del sistema de salud y que no tengan glosa alguna.</p> <p>Sobre las facturas acerca de las que haya algún reparo o glosa por parte de las EPS, EAPB, entidades territoriales y demás entidades encargadas del pago, estas deberán pagarlas en el mismo plazo realizando una retención máximo del 20% de su valor hasta tanto no se llegue a un acuerdo acerca del concepto o el valor de las mismas</p>
<p>Artículo 11°. Sanción por incumplimiento. Las instituciones prestadoras de servicios de salud</p>	<p>Artículo 10°. Sanción por incumplimiento. Las instituciones prestadoras de servicios de salud</p>

<p>públicas y privadas que contraríen la estabilidad, continuidad y régimen prestacional del Talento Humano en Salud, serán sancionados conforme a lo regulado por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>Parágrafo 1°. Lo anterior sin perjuicio de las demás actuaciones o sanciones que en el marco de la inspección, vigilancia y control deban adelantar las entidades competentes dentro del Sistema de Vigilancia en Salud Pública y del Sistema Único de Habilitación de Prestadores de Servicios de Salud.</p>	<p>y en general los actores o agentes del sistema de salud responsables de la prestación del servicio, bien sean de naturaleza pública o privada, que contraríen la estabilidad, continuidad, régimen prestacional del Talento Humano en Salud, y los deberes y disposiciones contenidos en la presente ley, serán sancionados conforme a lo regulado por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>Parágrafo 1°. Lo anterior sin perjuicio de las demás actuaciones o sanciones que en el marco de la inspección, vigilancia y control deban adelantar las entidades competentes dentro del Sistema de Vigilancia en Salud Pública y del Sistema Único de Habilitación de Prestadores de Servicios de Salud.</p>
<p>Artículo 12°. Garantías de la prestación del servicio de salud: Los actores o agentes del sistema de salud tanto públicos como privados garantizarán los insumos, recursos y tecnologías en salud, así como la infraestructura y talento humano necesario y suficiente para la atención segura y con calidad a los usuarios del sistema y la protección al derecho fundamental de la salud.</p> <p>Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado, se garantizará al Talento Humano en Salud el buen trato y equidad en el desarrollo de las relaciones con los pacientes, los contratantes y demás miembros del Sector Salud, reconociendo su dignidad, diferencias, derechos y deberes, en ausencia de discriminación.</p> <p>Adicionalmente, se buscarán alternativas que, sin afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, propendan tanto por la organización de los procesos de trabajo como por la participación en las actividades de desarrollo y capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades familiares.</p>	<p>Artículo 12°. Garantías de la prestación del servicio de salud: Los actores o agentes del sistema de salud tanto públicos como privados garantizarán los insumos, recursos y tecnologías en salud, así como la infraestructura y talento humano necesario y suficiente para la atención segura y con calidad a los usuarios del sistema y la protección al derecho fundamental de la salud.</p> <p>Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado, se garantizará al Talento Humano en Salud el buen trato y equidad en el desarrollo de las relaciones con los pacientes, los contratantes y demás miembros del Sector Salud, reconociendo su dignidad, diferencias, derechos y deberes, en ausencia de discriminación.</p> <p>Adicionalmente, se buscarán alternativas que, sin afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, propendan tanto por la organización de los procesos de trabajo como y que por la participación en las actividades de desarrollo y capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades familiares.</p>

<p>Los prestadores de servicios de salud, capacitarán a todo el Talento Humano en Salud talleres de ética profesional, innovación científica y temas responsabilidad profesional.</p> <p>Los prestadores de servicios de salud garantizarán al Talento Humano en Salud que realizan consultas, el tiempo adecuado y necesario para la atención de los usuarios y pacientes. Para ello, debe tenerse en cuenta las condiciones propias de la persona y la complejidad de su estado de salud.</p> <p>Salvaguardando la autonomía profesional, independientemente de la forma de vinculación y mecanismo de pago, el talento humano en salud no podrá verse presionado o condicionado a cumplir tiempos mínimos ni máximos de consulta.</p> <p>Parágrafo 1°. Los agentes o actores del sector salud, que contraten Talento Humano en Salud deben realizar periódicamente un diagnóstico organizacional orientado al análisis del clima laboral y/o organizacional, el cual le servirá de insumo para la planificación de incentivos de mejora en dichos ámbitos que deberán ser implementadas con especial énfasis.</p> <p>Parágrafo 2. Las Instituciones públicas Prestadoras de Salud en coordinación con la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, o quien haga sus veces, garantizará que la selección del Talento Humano en Salud, se realice como resultado de una evaluación objetiva y transparente, de criterios técnicos, psicológicos y pre-ocupacionales que permitan proveer los cargos, según los perfiles requeridos, conjugando estos principios con los requisitos propios de ingreso a empleo público.</p>	<p><u>Los actores o agentes del sistema de salud responsables de la prestación del servicio,</u> capacitarán a todo el Talento Humano en Salud a través de talleres de ética profesional, innovación científica y responsabilidad profesional, <u>directamente o a través de asociaciones gremiales o colegios profesionales, por lo menos una vez al año.</u></p> <p>Los prestadores de servicios de salud garantizarán al Talento Humano en Salud que realizan consultas, el tiempo adecuado y necesario para la atención de los usuarios y pacientes. Para ello, debe tenerse en cuenta las condiciones propias de la persona y la complejidad de su estado de salud.</p> <p>Salvaguardando la autonomía profesional, independientemente de la forma de vinculación y mecanismo de pago, el talento humano en salud no podrá verse presionado o condicionado a cumplir tiempos mínimos ni máximos de consulta.</p> <p>Parágrafo 1°. Los agentes o actores del sistema de salud, que contraten Talento Humano en Salud deben realizar periódicamente un diagnóstico organizacional orientado al análisis del clima laboral y/o organizacional, el cual le servirá de insumo para la planificación de incentivos de mejora en dichos ámbitos que deberán ser implementadas con especial énfasis.</p> <p>Parágrafo 2. Las Instituciones públicas Prestadoras de Salud en coordinación con la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, o quien haga sus veces, garantizará que la selección del Talento Humano en Salud se realice como resultado de una evaluación objetiva y transparente, de <u>con</u> criterios técnicos, psicológicos y pre-ocupacionales que permitan proveer los cargos, según los perfiles requeridos, conjugando estos principios con los requisitos propios de ingreso a empleo público.</p> <p>Parágrafo 3. El Ministerio de Salud y</p>
--	--

	<p><u>Protección Social deberá reglamentar el presente artículo en un término no superior a un año.</u></p>
<p>Artículo 13°. Riesgos laborales. Toda institución que integre el Sistema General de Seguridad Social en Salud y que contrate Talento Humano en Salud contará con una política de salud ocupacional, de riesgos laborales y epidemiológicos orientada a favorecer la adecuada y oportuna promoción de condiciones de trabajo saludable, así como la prevención de efectos nocivos en su salud por condiciones de trabajo inadecuadas. La protección de riesgos laborales para miembros del Talento Humano en Salud se hará conforme a lo dispuesto en la Ley 776 de 2002 y demás normas concordantes, para lo cual se deberá surtir su afiliación inmediata al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p> <p>Las instituciones del sector salud deberán garantizar la correcta y oportuna aplicación de las obligaciones legales en el ámbito de la salud ocupacional y de riesgos laborales y epidemiológicos favoreciendo la constitución de equipos de trabajo técnicamente competentes en dichos ámbitos en las instalaciones donde el Talento Humano en Salud ejerce su profesión y ocupación, propiciando la cobertura de planes y programas preventivos en todas las instituciones, establecimientos y centros que contraten Talento Humano en Salud, optimizando el uso de los recursos disponibles para dicha finalidad y favoreciendo la relación activa con las Administradoras de Riesgos Laborales.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con las instituciones del sector salud que contrate Talento Humano en Salud promoverán la incorporación de un enfoque de trabajo preventivo a partir del desarrollo de programas de vigilancia sobre los riesgos laborales y epidemiológicos.</p>	<p>Artículo 13°. Riesgos laborales. Toda institución que integre el Sistema General de Seguridad Social en Salud y que contrate Talento Humano en Salud contará con una política de salud ocupacional, de riesgos laborales y epidemiológicos orientada a favorecer la adecuada y oportuna promoción de condiciones de trabajo saludable, así como la prevención de efectos nocivos en su salud por condiciones de trabajo inadecuadas. La protección de riesgos laborales para miembros del Talento Humano en Salud se hará conforme a lo dispuesto en la Ley 776 de 2002 <u>o la ley que la modifique o adicione</u> y demás normas concordantes, para lo cual se deberá surtir su afiliación inmediata al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p> <p>Las instituciones del sector salud deberán garantizar la correcta y oportuna aplicación de las obligaciones legales en el ámbito de la salud ocupacional y de riesgos laborales y epidemiológicos favoreciendo la constitución de equipos de trabajo técnicamente competentes en dichos ámbitos en las instalaciones donde el Talento Humano en Salud ejerce su profesión y ocupación, propiciando la cobertura de planes y programas preventivos en todas las instituciones, establecimientos y centros que contraten Talento Humano en Salud, optimizando el uso de los recursos disponibles para dicha finalidad y favoreciendo la relación activa con las Administradoras de Riesgos Laborales.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con las instituciones del sector salud que contrate Talento Humano en Salud promoverán la incorporación de un enfoque de trabajo preventivo a partir del desarrollo de programas de vigilancia sobre los riesgos laborales y epidemiológicos.</p>
<p>Artículo 14°. Bienestar para el talento humano en salud. Las instituciones que</p>	<p>Artículo 14°. Bienestar para el talento humano en salud. Las instituciones que</p>

<p>integran el Sistema General de Seguridad Social en Salud buscarán favorecer el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar del Talento Humano en Salud creando espacios e instancias donde puedan desarrollar actividades que favorezcan su desarrollo personal y profesional desde una perspectiva de integralidad y trato digno y abarcando aspectos laborales, económicos, culturales, académicos, deportivos y familiares.</p> <p>Parágrafo 1. Cada institución podrá organizar actividades complementarias que tiendan a mejorar la calidad de vida y el bienestar del Talento Humano en Salud y que satisfagan las necesidades existentes en esos ámbitos. En todo caso, todas las actividades de mejoramiento de calidad de vida y bienestar deberán contemplar acompañamiento en casos de violencia intrafamiliar, adicciones y salud mental.</p> <p>Parágrafo 2. La incorporación del Talento Humano en Salud a los espacios e instancias de calidad de vida y bienestar creadas independientemente de la modalidad contractual.</p>	<p>integran el Sistema General de Seguridad Social en Salud buscarán favorecer el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar del Talento Humano en Salud creando espacios e instancias donde puedan desarrollar actividades que favorezcan su desarrollo personal y profesional desde una perspectiva de integralidad y trato digno, abarcando aspectos laborales, económicos, culturales, académicos, deportivos y familiares.</p> <p>Parágrafo 1. Cada institución podrá organizar actividades complementarias que tiendan a mejorar la calidad de vida y el bienestar del Talento Humano en Salud <u>con el fin de satisfacer sus necesidades</u> en esos ámbitos. En todo caso, todas las actividades de mejoramiento de calidad de vida y bienestar deberán contemplar acompañamiento en casos de violencia intrafamiliar, adicciones y salud mental.</p> <p>Parágrafo 2. <u>Incorporar</u> al Talento Humano en Salud a los espacios e instancias de calidad de vida y bienestar creadas.</p>
<p>Artículo 15. Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social creará el Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud dentro de los 12 (doce) meses siguientes a la expedición de esta ley, con el objeto de establecer los costos mínimos obligatorios para la remuneración del personal en salud contratado por cualquier entidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Este sistema se ajustará a los distintos grupos profesionales y ocupacionales que conforman el Talento Humano en Salud, según los criterios de niveles de formación, años de experiencia, grado de responsabilidad, jornadas de trabajo, desempeño y mérito.</p> <p>El sistema garantizará la protección del núcleo esencial del derecho al trabajo del Talento Humano en Salud bajo los parámetros objetivos para establecer el mínimo de remuneración las normas laborales vigentes</p>	<p>Artículo 15. Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social creará el Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud dentro de los 12 (doce) meses siguientes a la expedición de esta ley, con el objeto de establecer los costos <u>valores</u> mínimos obligatorios para la remuneración del personal en salud contratado por cualquier entidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Este sistema se ajustará a los distintos grupos profesionales y ocupacionales que conforman el Talento Humano en Salud, según los criterios de niveles de formación, años de experiencia, grado de responsabilidad, jornadas de trabajo, desempeño y mérito.</p> <p>El sistema garantizará la protección del núcleo esencial del derecho al trabajo del Talento Humano en Salud bajo los parámetros objetivos para establecer el mínimo de remuneración las normas laborales vigentes</p>

<p>de trabajo digno, salario justo, permanencia, continuidad, así como la recuperación y retribución de los costos de formación técnica, tecnológica, profesional y de posgrado.</p> <p>Parágrafo: El Ministerio de Salud y Protección Social, El Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Observatorio de Talento Humano en Salud, deberá realizar los estudios diagnósticos necesarios para establecer los costos mínimos de remuneración dentro de los 12 meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. Los gerentes de las Empresas Sociales del Estado, vincularán mediante contrato laboral al Talento Humano en Salud hasta el grado profesional y de acuerdo a las necesidades propias de las Empresas Sociales del Estado.</p> <p>La prestación del servicio por parte del personal podrá realizarse en jornadas parciales de medio tiempo, tiempo parcial o de tiempo completo, de acuerdo a lo que se establezca en el contrato laboral.</p> <p>Los profesionales de la salud que se encuentren por contrato de orden de prestación de servicios en las empresas sociales del estado del territorio nacional, a la entrada en vigencia de la presente norma, serán los primeros en ser nombrados en las plantas de personal temporales.</p>	<p>de trabajo digno, salario justo, permanencia, continuidad, así como la recuperación y retribución de los costos de formación técnica, tecnológica, profesional y de posgrado.</p> <p>Parágrafo: El Ministerio de Salud y Protección Social, El Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Observatorio de Talento Humano en Salud, deberá realizar los estudios diagnósticos necesarios para establecer los valores mínimos de remuneración dentro de los 12 meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. Los gerentes de las Empresas Sociales del Estado, vincularán mediante contrato laboral al Talento Humano en Salud hasta el grado profesional y de acuerdo a las necesidades propias de las Empresas Sociales del Estado.</p> <p>La prestación del servicio por parte del personal podrá realizarse en jornadas parciales de medio tiempo, tiempo parcial o de tiempo completo, de acuerdo a lo que se establezca en el contrato laboral.</p> <p>Los profesionales de la salud que se encuentren por contrato de orden de prestación de servicios en las empresas sociales del estado del territorio nacional, a la entrada en vigencia de la presente norma, serán los primeros en ser nombrados en las plantas de personal temporales.</p> <p><u>Parágrafo 2. Adiciónese el literal d) al artículo 10º de la Ley 1164 de 2007, el cual quedará así:</u> Realizar estudios para establecer criterios orientadores con el fin de determinar la remuneración del talento humano en salud, de acuerdo con la naturaleza, perfil, área de ejercicio, zona geográfica de desempeño, duración, y otras características propias de cada profesión. Estos criterios son potestativos para las partes y por lo tanto se debe respetar en todos los casos la libertad de convenir la remuneración. Se encuentra prohibida cualquier alteración artificial de los</p>
---	--

<p>Parágrafo 3: La remuneración del Talento Humano en salud público y privado se regirá exclusivamente por los marcos dispuestos por el Sistema de Remuneración de Talento Humano en Salud.</p>	<p><u>valores de remuneración del talento humano en salud bien por un acuerdo de precios, por encontrarse por debajo de los costos mínimos asociados a la prestación del servicio o cualquier otra circunstancia semejante.</u></p> <p>Parágrafo 3: La remuneración del Talento Humano en salud el sector público y privado se regirá exclusivamente por los marcos dispuestos por el Sistema de Remuneración de Talento Humano en Salud.</p>
<p>Artículo 16°. Política Pública de trabajo digno y decente para el Talento Humano en Salud. Con el fin de dignificar las condiciones laborales del Talento Humano en Salud el Gobierno Nacional deberá implementar una política pública de carácter nacional con la participación de los representantes de los empleadores, trabajadores Ministerio de trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, y el Observatorio de Talento Humano en Salud y organizaciones sindicales del sector de la salud en la que se tendrán en cuenta por lo menos los siguientes propósitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los principios mínimos del artículo 53 de la Constitución Política. 2. Promoción y respeto del derecho de asociación y negociación colectiva. 3. Eliminación de desigualdades salariales en razón del género. 4. Eliminación progresiva de las figuras de tercerización laboral o subcontratación. 5. Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo sin menoscabar los derechos adquiridos en acuerdos laborales, convenciones colectivas, pactos colectivos y/o laudos arbitrales así como los manuales tarifarios de los colegios y asociaciones profesionales. 6. Se creará el plan de formalización 	<p>Artículo 16°. Política Pública de trabajo digno y decente para el Talento Humano en Salud. Con el fin de dignificar las condiciones laborales del Talento Humano en Salud el Gobierno Nacional deberá implementar una política pública de carácter nacional con la participación de los representantes de los empleadores, trabajadores, Ministerio de trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, y el Observatorio de Talento Humano en Salud, organizaciones sindicales <u>y colegios profesionales</u> del sector de la salud en la que se tendrán en cuenta por lo menos los siguientes propósitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los principios mínimos del artículo 53 de la Constitución Política. 2. Promoción y respeto del derecho de asociación y negociación colectiva. 3. Eliminación de desigualdades salariales en razón del género. 4. Eliminación progresiva de las figuras de tercerización laboral o subcontratación <u>existentes a la fecha de la aprobación de la presente ley.</u> 5. Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo sin menoscabar los derechos adquiridos en acuerdos laborales, convenciones colectivas, pactos colectivos y/o laudos arbitrales así como los <u>estudios de los colegios profesionales a los que se refiere el</u>

<p>laboral: los empleadores que hacen parte del Talento Humano en Salud deberán adoptar un Plan de Formalización Laboral y Contratación directa para el talento humano en salud cuyos cargos y grado de especialidad no permiten manejo de horarios y acceso a salarios y/o contratos adicionales. La adopción del plan de formalización se realizará con el acompañamiento del Inspector de Trabajo para los trabajadores y/o contratistas que desarrollan actividades misionales y permanentes que se encuentren bajo contratos de prestación de servicios u otra modalidad atípica.</p> <p>El plan de formalización laboral tendrá como duración mínima 3 años y se implementará gradualmente así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Durante la primera vigencia el plan deberá cobijar al 50% del total de los empleados en tercerización y/o subcontratación. 2. Durante la segunda vigencia el plan deberá cobijar al 75% del total de los empleados en tercerización y/o subcontratación. 3. Durante la tercera vigencia el plan deberá cobijar al 100% del total de los empleados en tercerización y/o subcontratación. <p>Parágrafo: El plan de formalización laboral no constituye renovación de planta ni podrá ser motivo para obstaculizar las relaciones laborales o terminar con justa causa la relación de trabajo.</p>	<p><u>parágrafo 2º del artículo 15.</u></p> <p>6. Se creará el plan de formalización laboral: los empleadores que hacen parte del Talento Humano en Salud deberán adoptar un Plan de Formalización Laboral y Contratación directa para el talento humano en salud cuyos cargos y grado de especialidad no permiten manejo de horarios y acceso a salarios y/o contratos adicionales. La adopción del plan de formalización se realizará con el acompañamiento del Inspector de Trabajo para los trabajadores y/o contratistas que desarrollan actividades misionales y permanentes que se encuentren bajo contratos de prestación de servicios u otra modalidad atípica.</p> <p>El plan de formalización laboral tendrá como duración mínima 3 años y se implementará gradualmente así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Durante el primer año de entrada en vigencia de la presente Ley, el plan</u> deberá cobijar al 50% del total de los empleados en tercerización y/o subcontratación. 2. <u>Durante el segundo año de entrada en vigencia de la presente Ley, el plan</u> deberá cobijar al 75% del total de los empleados en tercerización y/o subcontratación. 3. <u>Durante el tercer año de entrada en vigencia de la presente Ley, el plan</u> deberá cobijar al 100% del total de los empleados en tercerización y/o subcontratación. <p>Parágrafo: El plan de formalización laboral no constituye renovación de planta ni podrá ser motivo para obstaculizar las relaciones laborales o terminar con justa causa la relación de trabajo.</p>
<p>Artículo 17°. Sistema Electrónico de Vinculación de Talento Humano en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en</p>	<p>Artículo 17°. Sistema Electrónico de Vinculación de Talento Humano en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en</p>

<p>conjunto con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 527 de 1999 y en la Ley 1581 de 2012, crearán un Sistema Electrónico de Vinculación de Talento Humano en Salud que deberá ser aplicado e implementado por toda institución del Sistema General de Seguridad Social en Salud que contrate Talento Humano en Salud. En dicho sistema se deberán registrar documentos, contratos y en general los actos derivados de la actividad contractual, así como los montos de remuneración y beneficios prestacionales del Talento Humano en Salud. Para lograr un mayor alcance del sistema, se podrán utilizar soportes, medios y aplicaciones electrónicas. Los mecanismos e instrumentos por medio de los cuales las entidades cumplirán con las obligaciones de publicidad del proceso contractual y de remuneración serán señalados por el Ministerio de Salud y Protección Social. *</p> <p>Parágrafo. La Superintendencia Nacional de Salud deberá realizar un análisis de los precios de mercado el valor de las remuneraciones establecidas en los contratos de trabajo que se registren en el Sistema Electrónico de Vinculación de Talento Humano en Salud; en virtud de lo cual, creará el sistema de precios de referencia para remunerar el Talento Humano en Salud por parte de las instituciones del SGSSS que los contrate, del cual se servirá para ejercer la inspección, control y vigilancia de los precios de la vinculación, así como su concordancia y ajuste con el Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud, deviniendo en las sanciones correspondientes para quienes incumplan las disposiciones aquí previstas relativas al Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud, en especial para lo concerniente al artículo 143° del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>conjunto con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 527 de 1999 y en la Ley 1581 de 2012, crearán un Sistema Electrónico de Vinculación de Talento Humano en Salud que deberá ser aplicado e implementado por toda institución del Sistema General de Seguridad Social en Salud que contrate Talento Humano en Salud. En dicho sistema se deberán registrar documentos, contratos y en general los actos derivados de la actividad contractual así como los montos de remuneración y beneficios prestacionales del Talento Humano en Salud. Para lograr un mayor alcance del sistema, se podrán utilizar soportes, medios y aplicaciones electrónicas. Los mecanismos e instrumentos por medio de los cuales las entidades cumplirán con las obligaciones de publicidad del proceso contractual y de remuneración serán señalados por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>Parágrafo. La Superintendencia Nacional de Salud deberá realizar un análisis de los precios de mercado el valor de las remuneraciones establecidas en los contratos de trabajo que se registren en el Sistema Electrónico de Vinculación de Talento Humano en Salud; en virtud de lo cual, creará el sistema de precios de referencia para remunerar el Talento Humano en Salud por parte de las instituciones del SGSSS que los contrate, del cual se servirá para ejercer la inspección, control y vigilancia de los precios de la vinculación, así como su concordancia y ajuste con el Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud, deviniendo en las sanciones correspondientes para quienes incumplan las disposiciones aquí previstas relativas al Sistema de Remuneración del Talento Humano en Salud, en especial para lo concerniente al artículo 143° del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
<p>Artículo 18°. Plazo de reglamentación: El Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud, tendrán un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de</p>	<p>Se trasladó para el final del presente título (TÍTULO II DEL TRABAJO DIGNO) para que abarcara todo el título.</p>

<p>la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones y contenidas en el Título II la misma</p>	
<p>Artículo 19°. Vigilancia y Control: Adiciónese al artículo 3 de la ley 1949 de 2019 que modificó el artículo 130 de la Ley 1438 de 2011, el siguiente numeral:</p> <p>(...)</p> <p>22. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley relacionadas con las jornadas de prestación de servicios del talento humano en salud, el pago oportuno.</p> <p>Las secretarías municipales, distritales y departamentales de Salud y demás autoridades territoriales en salud, en el marco de sus competencias, vigilarán y controlarán el cumplimiento de las disposiciones a que refiere la presente ley</p> <p>La Superintendencia Nacional de Salud y las entidades territoriales competentes, solicitarán a las autoridades competentes las investigaciones a las que hubiere lugar incluyendo la responsabilidad en que pudiere incurrir el representante legal de los actores del sistema de salud.</p>	<p>Artículo 19°. Vigilancia y Control: Adiciónese al artículo 3 de la ley 1949 de 2019 que modificó el artículo 130 de la Ley 1438 de 2011, el siguiente numeral:</p> <p>(...)</p> <p>22. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley relacionadas con las jornadas de prestación de servicios del talento humano en salud, el pago oportuno al Talento Humano en Salud y a las Instituciones Prestadoras de Salud .</p> <p>Las secretarías municipales, distritales y departamentales de Salud y demás autoridades territoriales en salud, en el marco de sus competencias, vigilarán y controlarán el cumplimiento de las disposiciones a que refiere la presente ley.</p> <p>La Superintendencia Nacional de Salud y las entidades territoriales competentes, solicitarán a las autoridades correspondientes las investigaciones a las que hubiere lugar incluyendo la responsabilidad en que pudiere incurrir el representante legal de los actores del sistema de salud.</p>
<p>Artículo 20°. Criterios de suficiencia patrimonial. Los criterios definidos por la presente ley, acerca del pago oportuno serán tenidos en cuenta por el Ministerio De Salud y Protección Social para definir las condiciones de habilitación en el criterio de suficiencia patrimonial, cuya reglamentación debe expedirse en el periodo establecido en la presente ley.</p> <p>También será criterio de suficiencia patrimonial el concepto favorable por el Ministerio de Trabajo, en relación con el cumplimiento del pago de obligaciones</p>	<p>Artículo 20°. Criterios de suficiencia patrimonial. Los criterios definidos por la presente ley, acerca del pago oportuno serán tenidos en cuenta por el Ministerio De Salud y Protección Social para definir las condiciones de habilitación en el criterio de suficiencia patrimonial, cuya reglamentación debe expedirse en el periodo establecido en la presente ley.</p> <p>También será criterio de suficiencia patrimonial el concepto favorable por el Ministerio de Trabajo, en relación con el cumplimiento del pago de obligaciones</p>

<p>laborales y/ o contractuales con el talento humano en salud por parte de las entidades contratantes, para lo cual todos los agentes del sistema general de seguridad social en salud y en general todos los que tengan personal de talento humano en salud contratado bajo cualquier modalidad, tendrán la obligación de reportar anualmente de acuerdo a los plazos establecidos por el Ministerio de Trabajo, que en todo caso no podrá superar al 31 de diciembre de cada anualidad, la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El listado del talento humano en salud que presta servicios asistenciales en la institución. 2. Tipo de vinculación. 3. Periodos de mora en el pago al talento humano en salud que presta servicios asistenciales. 4. Pago al sistema de seguridad social en riesgos laborales, en caso que el mismo esté a cargo del contratante. 5. Comprobantes de pago del último año. 6. Copia del pago de la planilla de seguridad social del último año, en caso que el mismo esté a cargo del contratante. 7. Copia de pago de parafiscales del último año, en caso que el mismo esté a cargo del contratante. <p>El Ministerio de Trabajo realizará la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la anterior información, para cual diseñará e implementará el mecanismo pertinente que deberá ser reglamentado.</p>	<p>laborales y/ o contractuales con el talento humano en salud por parte de las entidades contratantes, para lo cual todos los agentes del sistema general de seguridad social en salud y en general todos los que tengan personal de talento humano en salud contratado bajo cualquier modalidad, tendrán la obligación de reportar anualmente de acuerdo a los plazos establecidos por el Ministerio de Trabajo, que en todo caso no podrá superar al 31 de diciembre de cada anualidad, la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El listado del talento humano en salud que presta servicios asistenciales en la institución. 2. Tipo de vinculación. 3. Periodos de mora en el pago al talento humano en salud que presta servicios asistenciales. 4. Pago al sistema de seguridad social en riesgos laborales, en caso que el mismo esté a cargo del contratante. 5. Comprobantes de pago del último año. 6. Copia del pago de la planilla de seguridad social del último año, en caso que el mismo esté a cargo del contratante. 7. Copia de pago de parafiscales del último año, en caso que el mismo esté a cargo del contratante. <p>El Ministerio de Trabajo realizará la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la anterior información, para cual diseñará e implementará el mecanismo pertinente que deberá ser reglamentado.</p>
<p>Artículo 21° Formación y participación. Las instituciones y programas de formación y desempeño del Talento Humano en Salud propenderá por la capacitación continua y de calidad en la formación del Talento Humano en Salud considerando como objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar el desempeño laboral del Talento 	<p>Artículo 21° Formación y participación. Las instituciones y programas de formación y desempeño del Talento Humano en Salud propenderán por la capacitación continua y de calidad en la formación del Talento Humano en Salud considerando como objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar el desempeño laboral del Talento

<p>Humano en Salud mediante la adquisición de nuevas competencias o el desarrollo de las ya existentes, integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano en Salud durante su ciclo formativo y laboral; 3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que le recomiende el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud al Ministerio de Salud y Protección Social; 4. Reconocer la necesidad de respaldar el ejercicio de la misionalidad del Talento Humano en salud, lo cual exige adoptar medidas que propendan por su permanencia y continuidad en el ejercicio de esta vocación. <p>Las instituciones que contraten Talento Humano en Salud fomentaran y fortalecerán el funcionamiento de las instancias de participación institucional existentes, donde se incluyan representantes institucionales y miembros del Talento Humano en Salud, con el fin de que dentro sus temarios se incluyan asuntos como pertinencia, calidad y necesidades en la formación de Talento Humano cuyas conclusiones deberán ser trasladadas a las respectivas secretaria de salud, quien a su vez deberá reportarlas ante el del observatorio del talento humano en salud del que trata el artículo 8° de la Ley 1164 de 2007.</p> <p>El Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social se</p>	<p>Humano en Salud mediante la adquisición de nuevas competencias o el desarrollo de las ya existentes, integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano en Salud durante su ciclo formativo y laboral; 3.Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que le recomiende el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud al Ministerio de Salud y Protección Social; 4.Reconocer la necesidad de respaldar el ejercicio de la misionalidad del Talento Humano en salud, lo cual exige adoptar medidas que propendan por su permanencia y continuidad en el ejercicio de esta vocación. <p>Las instituciones que contraten Talento Humano en Salud fomentaran y fortalecerán el funcionamiento de las instancias de participación institucional existentes, donde se incluyan representantes institucionales y miembros del Talento Humano en Salud, con el fin de que dentro sus temarios se incluyan asuntos como pertinencia, calidad y necesidades en la formación de Talento Humano cuyas conclusiones deberán ser trasladadas a las respectivas secretaria de salud, quien a su vez deberá reportarlas ante el observatorio del talento humano en salud, del que trata el artículo 8° de la Ley 1164 de 2007.</p>
---	--

<p>articularán en la incorporación de metodologías de evaluación de enseñanza al Talento Humano en Salud, además de la contribución en mecanismos de formación, perfeccionamiento y capacitación considerando estrategias orientadas a ese propósito.</p> <p>Para lograr un mejor resultado, podrán contemplar la utilización de diversas modalidades de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con las características de los destinatarios, de los contenidos a desarrollar y su pertinencia con relación a la función desarrollada, considerando las combinaciones más adecuadas para lograr mayor efectividad posible, además de la evaluación de la oferta nacional e internacional disponible. Los recursos necesarios para el desarrollo de la contribución en mecanismos de los planes y programas de formación, perfeccionamiento y capacitación serán objeto de uso eficiente en pro de la sostenibilidad financiera.</p> <p>Parágrafo: Las anteriores consideraciones, sin perjuicio de lo ya establecido en el artículo 13° de la Ley 1164 de 2007 reformado por el Artículo 88 de la Ley 1438 de 2011.</p>	<p>El Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social se articularán en la incorporación de metodologías de evaluación de enseñanza al Talento Humano en Salud, además de la contribución en mecanismos de formación, perfeccionamiento y capacitación considerando estrategias orientadas a ese propósito.</p> <p>Para lograr un mejor resultado, podrán contemplar la utilización de diversas modalidades de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con las características de los destinatarios, de los contenidos a desarrollar y su pertinencia con relación a la función desarrollada, considerando las combinaciones más adecuadas para lograr mayor efectividad posible, además de la evaluación de la oferta nacional e internacional disponible. Los recursos necesarios para el desarrollo de la contribución en mecanismos de los planes y programas de formación, perfeccionamiento y capacitación serán objeto de uso eficiente en pro de la sostenibilidad financiera.</p> <p>Parágrafo 1.: Las anteriores consideraciones, sin perjuicio de lo ya establecido en el artículo 13° de la Ley 1164 de 2007 reformado por el Artículo 88 de la Ley 1438 de 2011.</p> <p>Parágrafo 2. Adiciónese el literal e) al artículo 10º de la Ley 1164 de 2007, el cual quedará así: Realizar actividades de educación continua, para lo cual el Ministerio de Salud y Protección Social destinará el rubro correspondiente para su financiación Art. Dsp.F.</p>
<p>Artículo 22. Incentivos al Talento Humano En Salud. Además de los estímulos e incentivos que dispone el artículo 30 de la Ley 1164 de 2007, el Talento Humano en Salud tendrá los siguientes incentivos.</p>	<p>Artículo 22. Incentivos al Talento Humano En Salud. Además de los estímulos e incentivos que dispone el artículo 30 de la Ley 1164 de 2007, el Talento Humano en Salud tendrá los siguientes incentivos:</p>

<p>El Ministerio de Salud y Protección Social revisará periódicamente el esquema de incentivos existentes, buscando retribuir adecuadamente el aporte del Talento Humano en Salud en el marco de la normatividad vigente.</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará dentro de los 6 (seis) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el desarrollo de incentivos que promuevan el reconocimiento explícito del trabajo bien realizado y de la trayectoria del Talento Humano en Salud a través de mecanismos de incentivos.</p> <p>El Gobierno Nacional establecerá incentivos académicos, investigativos y económicos para los profesionales de la salud que presten sus servicios en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso por un periodo mínimo de seis (6) meses continuos, tanto en el sector público como privado, de acuerdo con las necesidades de los profesionales de la salud.</p> <p>Parágrafo 1º. El Talento Humano en Salud que sea contratado o vinculado en municipios del país de difícil acceso, marginados o ubicados en zonas en donde se realicen Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial –PDET, tendrán derecho al pago adicional de una prestación económica a título de prima de ubicación, correspondiente al 20% del salario u honorarios, según sea el caso.</p> <p>Parágrafo 2º. El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para establecer un incremento porcentual al valor de la Unidad de Pago por Capitación, a las entidades promotoras de salud y demás prestadores de salud que presten sus servicios en municipios del país de difícil acceso, marginados o PDET. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá dicha UPC diferencial, con el fin de reconocer los mayores gastos que implica la</p>	<p>El Ministerio de Salud y Protección Social revisará periódicamente el esquema de incentivos existentes, buscando retribuir adecuadamente el aporte del Talento Humano en Salud en el marco de la normatividad vigente.</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará dentro de los 6 (seis) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el desarrollo de incentivos que promuevan el reconocimiento explícito del trabajo bien realizado y de la trayectoria del Talento Humano en Salud a través de mecanismos de incentivos.</p> <p>El Gobierno Nacional establecerá incentivos académicos, investigativos y económicos para los profesionales de la salud que presten sus servicios en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso por un periodo mínimo de seis (6) meses continuos, tanto en el sector público como privado, de acuerdo con las necesidades de los profesionales de la salud.</p> <p>Parágrafo 1º. El Talento Humano en Salud que sea contratado o vinculado en municipios del país de difícil acceso, marginados o ubicados en zonas en donde se realicen Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial –PDET, tendrán derecho al pago adicional de una prestación económica a título de prima de ubicación, correspondiente al 20% del salario u honorarios, según sea el caso.</p> <p>Parágrafo 2º. El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para establecer un incremento porcentual al valor de la Unidad de Pago por Capitación, a las entidades promotoras de salud y demás prestadores de salud que presten sus servicios en municipios del país de difícil acceso, marginados o PDET. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá dicha UPC diferencial, con el fin de reconocer los mayores gastos que implica la</p>
--	--

<p>atención y prestación de servicios en salud en estas regiones del país.</p>	<p>atención y prestación de servicios en salud en estas regiones del país.</p>
<p>Artículo 23°. Cooperación Internacional Académica Y Profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX e instituciones académicas y de investigación realizarán las gestiones necesarias para acordar el reconocimiento y otorgamiento de facilidades de movilidad académica e intercambios profesionales temporales en el exterior del Talento Humano en Salud, el cual deberá utilizar en el país, por lo menos por los 2 (dos) años siguientes, a la experiencia académica y profesional adquirida en el extranjero.</p> <p>Los arreglos serán acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales destinados a promover la cooperación y coordinación internacional en la formación académica e intercambio profesional del Talento Humano en Salud considerando apoyo a la formación de éste adaptada al perfil de morbilidad del país, acceso a formación especializada, transferencia tecnológica y de conocimientos.</p>	<p>Artículo 23°. Cooperación Internacional Académica Y Profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX e instituciones académicas y de investigación realizarán las gestiones necesarias para acordar el reconocimiento y otorgamiento de facilidades de movilidad académica e intercambios profesionales temporales en el exterior del Talento Humano en Salud, el cual deberá utilizar en el país, por lo menos por los 2 (dos) años siguientes, a la experiencia académica y profesional adquirida en el extranjero.</p> <p>Los arreglos serán acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales destinados a promover la cooperación y coordinación internacional en la formación académica e intercambio profesional del Talento Humano en Salud considerando apoyo a la formación de éste adaptada al perfil de morbilidad del país, acceso a formación especializada, transferencia tecnológica y de conocimientos.</p>
<p>Artículo 24°. Planificación De Talento Humano En Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social determinará las necesidades de personal sobre la base de un sistema de planificación de Talento Humano en Salud, que permita establecer las brechas de personal en los recursos más críticos para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano en Salud se realizará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, con especial atención</p>	<p>Artículo 24°. Planificación De Talento Humano En Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social determinará las necesidades de personal sobre la base de un sistema de planificación de Talento Humano en Salud, que permita establecer las brechas de personal en los recursos más críticos para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano en Salud se realizará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, con especial atención</p>

<p>a la mezcla de habilidades entre profesiones y ocupaciones de la salud y el equilibrio geográfico en su distribución, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano en Salud que adhiera el cambio en ese sentido.</p> <p>La responsabilidad por la realización de la planificación de Talento Humano en Salud estará concentrada en el Ministerio de Salud y Protección Social, entidad que desarrollará mecanismos de participación activa de las regiones y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna y digna.</p> <p>El sistema de planificación comprenderá la realización de estudios de carga laboral del Talento Humano en Salud, la proyección de necesidades del Talento Humano en Salud requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación y paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales para los miembros del Talento Humano en Salud; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</p> <p>La planificación de Talento Humano en Salud tendrá un enfoque multiprofesional y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia. En esa línea, el trabajo del Talento Humano en Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con morbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p> <p>Parágrafo. La planificación de Talento Humano en Salud será objeto de valoración y revisión en su efectividad, determinando la aplicación de las medidas de ajuste que sean</p>	<p>a la mezcla de habilidades entre profesiones y ocupaciones de la salud y el equilibrio geográfico en su distribución, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano en Salud que adhiera el cambio en ese sentido.</p> <p>La responsabilidad por la realización de la planificación de Talento Humano en Salud estará concentrada en el Ministerio de Salud y Protección Social, entidad que desarrollará mecanismos de participación activa de las regiones y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna y digna.</p> <p>El sistema de planificación comprenderá la realización de estudios de carga laboral del Talento Humano en Salud, la proyección de necesidades del Talento Humano en Salud requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación y paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales para los miembros del Talento Humano en Salud; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</p> <p>La planificación de Talento Humano en Salud tendrá un enfoque <u>multidisciplinario</u> y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia. En esa línea, el trabajo del Talento Humano en Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con morbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p> <p>Parágrafo. La planificación de Talento Humano en Salud será objeto de valoración y revisión en su efectividad, determinando la aplicación de las medidas de ajuste que sean</p>
---	--

<p>necesarias por parte del Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con las regiones y actores sociales relevantes. Priorizando la planificación de las regiones apartadas del país.</p>	<p>necesarias por parte del Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con las regiones y actores sociales relevantes. Priorizando la planificación de las regiones apartadas del país.</p>
<p>Antes estaba en el artículo 18.</p>	<p>Artículo x. Plazo de reglamentación: El Ministerio de Salud tendrán un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Título II de la presente ley, para lo cual deberá coordinar con el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud.</p>
<p>Artículo 25°. Estrategia Nacional contra la Violencia al talento humano en salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, buen nombre e integridad del Talento Humano en Salud en el ejercicio de sus labores.</p> <p>La elaboración de esta Estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el talento humano en salud mediante medidas eficaces en el ámbito social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes. 2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del talento humano en salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento 	<p>Artículo 25°. Estrategia Nacional contra la Violencia al talento humano en salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, buen nombre e integridad del Talento Humano en Salud en el ejercicio de sus labores.</p> <p>La elaboración de esta Estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Prevenir de forma efectiva la violencia contra el talento humano en salud mediante medidas eficaces en el ámbito social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes. 2 Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del talento humano en salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento

<p>humano en salud.</p> <p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el talento humano en salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano en Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes.</p> <p>La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p>	<p>humano en salud.</p> <p>3 Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el talento humano en salud.</p> <p>4 Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano en Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5 Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes.</p> <p>La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p>
<p>Artículo 26°. Indicadores cuantitativos de violencia contra el talento humano en salud. El Ministerio de Salud y Protección Social, con el acompañamiento del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), diseñará e implementará un mecanismo de seguimiento y medición sobre los casos de violencia al talento humano en salud, como política pública de registro e información.</p>	<p>Artículo 26°. Indicadores cuantitativos de violencia contra el talento humano en salud. El Ministerio de Salud y Protección Social, con el acompañamiento del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), diseñará e implementará un mecanismo de seguimiento y medición sobre los casos de violencia al talento humano en salud, como política pública de registro e información.</p>
<p>Artículo 27°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano en salud. Créase con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el "<i>Comité Interinstitucional de Lucha contra la Violencia contra el talento humano en salud</i>", como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que desarrolle el Estado</p>	<p>Artículo 27°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano en salud. Créase con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el "<i>Comité Interinstitucional de Lucha contra la Violencia contra el talento humano en salud</i>", como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que desarrolle el Estado</p>

<p>colombiano para combatir actos de violencia contra el talento humano en salud.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.</p>	<p>colombiano para combatir actos de violencia contra el talento humano en salud.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.</p>
<p>Artículo 28°. Del Comité y sus integrantes. El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o sus delegados. ● Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado ● Fiscal General de la Nación o su delegado ● Defensor del Pueblo o su delegado ● Director de la Policía Nacional ● Un (1) representante de los Colegios Profesionales. ● Un (1) representante de la Asociación Nacional de Profesiones de la Salud Assosalud. ● Un (1) representante de la Federación Médica Colombiana ● Un (1) representante de las asociaciones de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS). ● Un (1) representante de quienes ejercen las ocupaciones de la salud. <p>Parágrafo. El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes, la secretaría técnica estará a cargo de los colegios profesionales, de Assosalud o de la Federación Médica. Así mismo, deberán rendir</p>	<p>Artículo 28°. Del Comité y sus integrantes. El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o sus delegados. ● Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado ● Fiscal General de la Nación o su delegado ● Defensor del Pueblo o su delegado ● Director de la Policía Nacional ● Un (1) representante de los Colegios Profesionales. ● Un (1) representante de la Asociación Nacional de Profesiones de la Salud Assosalud. ● Un (1) representante de la Federación Médica Colombiana ● Un (1) representante de las asociaciones de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS). ● Un (1) representante de quienes ejercen las ocupaciones de la salud. <p>Parágrafo. El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes, la secretaría técnica estará a cargo de los colegios profesionales, de Assosalud o de la Federación Médica. Así mismo, deberán rendir</p>

<p>informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.</p>	<p>informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley</p>
<p>Artículo 29°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano en salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con el Ministerio de las TIC diseñará un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva de las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano en salud</p> <p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá de generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano en Salud y la de sus familiares, igualmente se diseñará una estrategia, política, plan o programa para prevenir contagios de su núcleo familiar y sociedad.</p>	<p>Artículo 29°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano en salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con el Ministerio de las TIC diseñará un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva de las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano en salud</p> <p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá de generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano en Salud y la de sus familiares, igualmente se diseñará una estrategia, política, plan o programa para prevenir contagios de su núcleo familiar y sociedad.</p>
<p>Artículo 30°. Protección del buen nombre del talento humano en salud. El talento humano en salud, tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño, o ejercicio del talento humano en salud, deberán informar de manera completa veraz e imparcial los hechos, sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano en salud.</p> <p>En caso que se trate de asuntos relacionados con investigaciones derivadas del ejercicio en la prestación de servicios de salud, las</p>	<p>Artículo 30°. Protección del buen nombre del talento humano en salud. El talento humano en salud, tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño, o ejercicio del talento humano en salud, deberán informar de manera completa veraz e imparcial los hechos, sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano en salud.</p> <p>En caso que se trate de asuntos relacionados con investigaciones derivadas del ejercicio en la prestación de servicios de salud, las</p>

<p>personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan ese tipo información, deberán informar el resultado o las decisiones que resulten favorables al talento humano en salud en los mismos términos que se ha publicado o difundido la información previa a las decisiones favorables que adopten las autoridades competentes.</p>	<p>personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan ese tipo información, deberán informar el resultado o las decisiones que resulten favorables al talento humano en salud en los mismos términos que se ha publicado o difundido la información previa a las decisiones favorables que adopten las autoridades competentes.</p>
<p>Artículo 31º. Trato digno en la formación del talento humano en salud. El Ministerio de Educación Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual y psicológica que se presenten en el proceso formativo del talento humano en salud.</p> <p>La política a cargo del Ministerio se fijará y se difundirá ampliamente, y tendrá como objetivo generar que los indicadores de violencia física, sexual o psicológica en la formación se constituyan como criterio de evaluación de acreditación de calidad de las universidades e institutos de educación superior que ofrezcan programas académicos al talento humano en salud.</p> <p>Parágrafo. En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional le exigirá a todas las instituciones de educación superior en programas académicos de formación del talento humano en salud y a los Hospitales Universitarios, un informe detallado en materia de atención y resolución a las denuncias en materia de violencia física, psicológica y sexual</p>	<p>Artículo 31º. Trato digno en la formación del talento humano en salud. El Ministerio de Educación Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual y psicológica que se presenten en el proceso formativo del talento humano en salud.</p> <p>La política a cargo del Ministerio se fijará y se difundirá ampliamente, y tendrá como objetivo generar que los indicadores de violencia física, sexual o psicológica en la formación se constituyan como criterio de evaluación de acreditación de calidad de las universidades e institutos de educación superior que ofrezcan programas académicos al talento humano en salud.</p> <p>Parágrafo. En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional le exigirá a todas las instituciones de educación superior en programas académicos de formación del talento humano en salud y a los Hospitales Universitarios, un informe detallado en materia de atención y resolución a las denuncias en materia de violencia física, psicológica y sexual.</p>
<p>Artículo 32º. Modifíquese el artículo 8º de la Ley 1164 de 2007, el cual quedará así. ARTÍCULO 8o. Del Observatorio Del Talento Humano En Salud. Créase el Observatorio del Talento Humano en Salud, como una instancia del ámbito nacional y regional, cuya administración y coordinación estará a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social. Estará encargado del análisis de la información</p>	<p>Artículo 32º. Modifíquese el artículo 8º de la Ley 1164 de 2007, el cual quedará así. ARTÍCULO 8o. Del Observatorio Del Talento Humano En Salud. Créase el Observatorio del Talento Humano en Salud, como una instancia del ámbito nacional y regional, cuya administración y coordinación estará a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social. Estará encargado del análisis de la información</p>

<p>y generación de datos sobre el Talento Humano en Salud, buscando con ello identificar los principales retos, desafíos y dificultades que se presentan en el sector.</p> <p>Para el cumplimiento de sus objetivos el Observatorio de Talento Humano en Salud se articulará con el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud – ReTHUS, DAFP, Secretarías de Salud Departamentales, Universidades, y Oficinas de Talento Humano de entidades del sector salud de gran Impacto Nacional, con el propósito de retroalimentar las experiencias individuales y con ello apoyar el desarrollo del sistema de planificación y gestión del personal en salud, buscando generar datos que apoyen los procesos de toma de decisiones para mejorar la calidad y las condiciones laborales del Talento Humano en Salud.</p>	<p>y generación de datos sobre el Talento Humano en Salud, buscando con ello identificar los principales retos, desafíos y dificultades que se presentan en el sector.</p> <p>Para el cumplimiento de sus objetivos el Observatorio de Talento Humano en Salud se articulará con el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud – ReTHUS, DAFP, Secretarías de Salud Departamentales, Universidades, y Oficinas de Talento Humano de entidades del sector salud de gran Impacto Nacional, con el propósito de retroalimentar las experiencias individuales y con ello apoyar el desarrollo del sistema de planificación y gestión del personal en salud, buscando generar datos que apoyen los procesos de toma de decisiones para mejorar la calidad y las condiciones laborales del Talento Humano en Salud.</p>
<p>Artículo 33º. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación.</p>	<p>Artículo 33º. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación.</p>