

REPÚBLICA DE COLOMBIA	
Min Trabajo	
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ	
CORRESPONDENCIA RECIBIDA	
Fecha:	13 MAR 2017
Radicación No.:	17804
Folio:	1
Años:	36
Dentro de...	


Señores:
MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina: A quien corresponda.
Carrera 7ª n.º 32 – 63
Bogotá. D.C.
E S D

Ref. Radicación de acta de acuerdo de la Negociación Colectiva con el sindicato SINTRAUNAD.

Por medio del presente me permito aportar acta de acuerdo final de la Negociación Colectiva de Trabajo del pliego presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –SINTRAUNAD, la cual se suscribió por quienes en ella intervinieron el 8 de marzo de 2017.

Lo anterior para los fines y efectos legales pertinentes.

Cordialmente,


ESTHER CONSTANZA VENEGAS CASTRO
Secretaria General.

Anexo: Acta de acuerdo de Negociación Colectiva, del 8 de marzo de 2017, suscrita con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – SINTRAUNAD.



ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA SINTRAUNAD

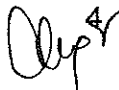
Bogotá, D.C. 8 de marzo de 2017

El presente instrumento contiene los acuerdos y los desacuerdos alcanzados en el marco del desarrollo de la negociación del pliego de peticiones presentado el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia SINTRAUNAD.

El pliego de peticiones fue presentado por la organización sindical en consideración a los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, en especial las normas que consagran el derecho a la igualdad, el derecho de asociación sindical con garantías para el desempeño de la gestión y con el derecho de la negociación colectiva, la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, la integración de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT a la legislación interna del país que genera para el Estado, la obligación de promover la concertación y demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos, el fin esencial del Estado Colombiano de facilitar la participación en las decisiones que afecta a los trabajadores en la vida económica, política y administrativa del país, y teniendo en cuenta los términos de lo decidido por la Honorable Corte Constitucional en las Sentencias C-337 de 1998 y C-1234 de 2005

. Teniendo en cuenta que el Pliego fue presentado por capítulos y temáticas específicas, su estudio, discusión y aprobación se adelantó así:

1. Aspectos políticos y sindicales
2. Aspectos laborales y contractuales
3. Planificación académica y calidad en el servicio
4. Aspectos varios



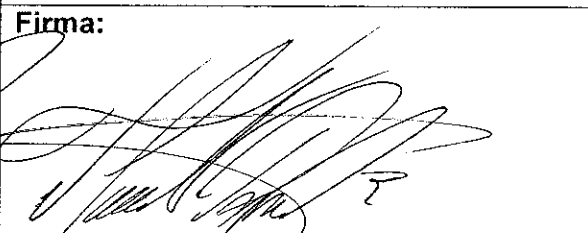
Los cuales fueron abordados en varias sesiones de análisis y discusión, conforme al orden acordado previamente por el equipo negociador designado por las partes.

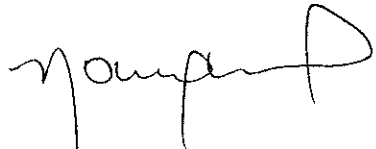

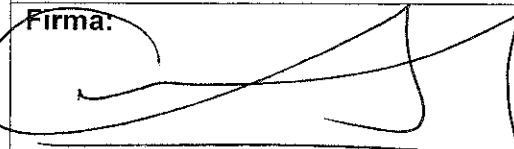
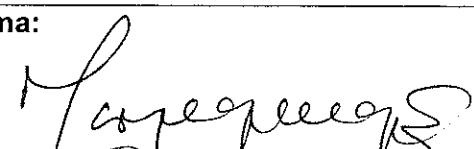
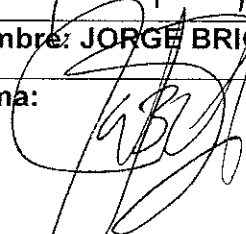
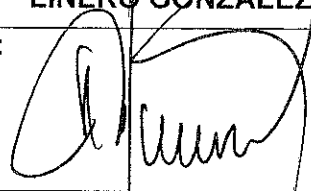
En el cuadro que a continuación se incorpora que consta de 28 páginas se encuentran contemplados cada una de las peticiones estudiadas en la mesa de negociación y los acuerdos y desacuerdos alcanzados:

ACUERDO

El presente acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Para constancia de lo anterior, firman:

Nombre: JAIME ALBERTO LEAL AFANADOR	Nombre: FREDY ALEXIS RODRÍGUEZ FIQUITIVA
Firma: 	Firma: 
Nombre: CONSTANZA ABADIA GARCIA	Nombre: CAMILO RESTREPO VALENCIA
Firma: 	Firma: 
Nombre: ESTHER CONSTANZA VENEGAS CASTRO	Nombre: DIEGO MAURICIO HERNANDEZ FERNANDEZ
Firma: 	Firma: 

Nombre: NANCY RODRÍGUEZ MATEUS	Nombre: FABIAN VALDERRAMA RODRÍGUEZ
Firma: 	Firma: 
Nombre: ALEXANDER CUESTAS MAHECHA	Nombre: MARTHA GUERRERO GUZMAN
Firma: 	Firma: 
	Nombre: JORGE BRIGENO LOPEZ
	Firma: 
	Nombre: CARLOS ALBERTO LINERO GONZALEZ
	Firma: 

1. ASPECTOS POLITICOS Y SINDICALES			
No. ITEM	PETICION SINTRAUNAD	OBSERVACIONES UNAD	DECISION FINAL
1.1. Objeto	<p>La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, quien en adelante para los efectos de este acto jurídico se denominará la UNAD y por otra parte el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, quien en adelante se denominará SINTRAUNAD, sindicato de primer grado, identificado con la Personería Jurídica N° I-074 del día 12 de octubre de 2012, con domicilio principal en Carrera 30 No. 1D - 25 el cual actúa en nombre y representación de los trabajadores (as), empleados y docentes de la UNAD, para establecer las normas que regirán las relaciones entre la UNAD y sus trabajadores (as); dichas normas harán parte de los contratos individuales de trabajo existentes y los que se celebren a futuro, entendiéndose en todo caso que la Convención Colectiva de Trabajo resultante, propenderá por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del personal al servicio de la UNAD, quien no podrá en ningún caso desmejorar los contratos en perjuicio de sus trabajadores (as).</p>	<p>Con relación a este punto no se presentan observaciones, teniendo en cuenta que recoge aspectos y consideraciones de carácter eminentemente legal</p>	<p>Se acoge</p>
1.2 Reconocimiento sindical SINTRAUNAD	<p>La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia "SINTRAUNAD" como la organización sindical que representa los intereses laborales de los trabajadores, empleados y docentes vinculados a la institución para efecto de representación, negociación y aplicación.</p>	<p>La Unad desde la creación del Sintraunad, lo ha reconocido como Asociación Sindical</p>	<p>Se acoge</p>

[Handwritten signature]

<p>1.3</p> <p>Principios de la negociación</p>	<p>La presente negociación se fundamenta sobre los principios de derecho de asociación sindical, libertad y autonomía sindical reconocidos en la Sentencia C-465/08 emitida por la Corte Constitucional el 14 de mayo de 2008.</p> <p>BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD-Convenios de la OIT</p> <p><i>Esta Corporación ha manifestado que todos los convenios de la OIT que han sido debidamente ratificados forman parte de la legislación interna. Al mismo tiempo, la Corte ha expresado que distintos convenios de la OIT integran el bloque de constitucionalidad y que la determinación del rango de cada uno de los convenios se hace caso por caso a través de la jurisprudencia.</i></p> <p>CONVENIO 87 DE LA OIT PERTENECE AL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD-Implicaciones/CONVENIO 87 DE LA OIT-Asociación sindical y libertad sindical</p> <p><i>La Corte ha establecido que el Convenio 87 de la OIT forma parte del bloque de constitucionalidad, lo cual significa que sus normas constituyen un parámetro para el juicio de constitucionalidad de las normas legales. El Convenio 87, y los demás convenios de la OIT referidos al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical que forman parte del bloque de constitucionalidad, constituyen un parámetro complementario del artículo 39 de la Constitución.</i></p> <p>DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Alcance</p> <p>LIBERTAD SINDICAL-Alcance</p>	<p>Con relación a este punto no se presentan observaciones, teniendo en cuenta que recoge aspectos y consideraciones de carácter eminentemente legal</p>	<p>Se acoge</p>
---	---	--	-----------------

[Handwritten signature]

	<p>La libertad sindical comporta: i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifiquen como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39; iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.</p>		
--	--	--	--

[Handwritten signature]

	<p>LIBERTAD SINDICAL-No tiene carácter absoluto</p> <p>No es admisible reconocer el carácter absoluto de la libertad sindical, en la medida en que la propia Constitución establece como limitación, concreto por el legislador, que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos y que, los Convenios Internacionales sobre derechos humanos autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa. Por lo tanto, se advierte, que las aludidas restricciones o limitaciones no pueden, en modo alguno, afectar lo que se considera el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical, de modo que la desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio.</p> <p>AUTONOMIA SINDICAL-Alcance</p> <p>La evolución del derecho internacional del trabajo y el compromiso del Estado colombiano de cumplir las obligaciones internacionales que genera la ratificación de los convenios internacionales del trabajo permiten concluir que es necesario impedir no solo las intervenciones directas del Estado en la autonomía sindical sino prevenir cualquier riesgo claro de afectación de dicha autonomía. La Corte para determinar la vulneración de la autonomía sindical, examina en cada caso concreto si la norma que establece parámetros para el funcionamiento de la organización sindical constituye o no una intromisión desproporcionada en su vida interna y su esfera de autonomía.</p>	
--	--	--

Duf

1.4

Fuero Sindical

La UNAD respetará el fuero sindical en defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales. Esta petición se aplica en el contexto establecido en la Constitución Política de la República de Colombia. Queda entendido entre las partes que la movilidad de cargo de quienes están amparados por fuero sindical, se realizará únicamente con la aprobación del respectivo aforado.

Principio fundamentado en los Artículos 405, 406 y 407 del Código Sustantivo del Trabajo:

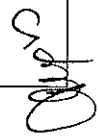
ARTICULO 405. DEFINICION. Modificado por el art. 1, Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*

Se acoge

Con relación a este punto no se presentan observaciones, teniendo en cuenta que recoge aspectos y consideraciones de carácter eminentemente legal



	<p>c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;</p> <p>d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.</p> <p><u>NOTA: El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201 de 2002.</u></p> <p>PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.</p> <p>PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.</p> <p>ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.</p> <p>1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5)</p>	
--	--	--

[Handwritten signature]

	<p><i>primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador.</i></p> <p><i>2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.</i></p> <p><i>3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.</i></p>		
<p>1.5 Vigencia</p>	<p>La presente Convención Colectiva de Trabajo basada en la respuesta a peticiones serias y respetuosas tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses comprendidos entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.</p>	<p>Con relación a este punto no se presentan observaciones, teniendo en cuenta que recoge aspectos y consideraciones de carácter eminentemente legal</p>	<p>Se acoge</p>
<p>1.6 Domicilio principal</p>	<p>La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, garantizará la permanencia de la oficina entregada al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia "SINTRAUNAD", en la sede del edificio Archivo Histórico, garantizando los elementos necesarios para la realización de las reuniones de la junta directiva y las asambleas sindicales, con todos los recursos tecnológicos y mobiliario correspondiente.</p>	<p>Se considera adecuado por cuanto implica las condiciones mínimas necesarias para el funcionamiento de la Organización Sindical, el canon de arrendamiento y servicios públicos hacen parte del apoyo de la Unad para el sostenimiento de la organización sindical</p>	<p>Se acoge</p>

Quif

<p>1.7 Cuota de sostenimiento de la organización sindical</p>	<p>La Universidad Nacional Abierta y a Distancia entregara a "SINTRAUNAD", el día 1 de marzo de cada año, la suma de veinticuatro (24) salarios mínimos mensuales vigentes, destinados al funcionamiento, administración, capacitación y desplazamiento a "SINTRAUNAD", los cuales serán administrados por la Junta Directiva del Sindicato.</p> <p>Como cuota de sostenimiento sindical mensualmente cada integrante o miembro del sindicato aportará y se descontará al mes, por nomina lo correspondiente de acuerdo con los estatutos vigentes de la organización.</p>	<p>Se debe cuantificar en este punto el aporte que la UNAD brinda a través del espacio físico, implementos de oficina, gastos administrativos y personal de apoyo que se ha destinado.</p> <p>La oficina que actualmente ocupa SINTRAUNAD puede ser objeto de avalúo mensual y que el mismo se evidencie como aporte a la Organización, así como los demás bienes y servicios puestos a su disposición.</p>	<p>Se redefine el primer componente de la petición, relacionada con la destinación de 24 SMLMV anuales, en atención a la cuantificación de los aportes en bienes y servicios (oficina, insumos, apoyo administrativo, etc), que actualmente la UNAD facilita a la Organización Sindical y dependiendo de dicha base se podrá acordar una suma diferente.</p> <p>Con relación al segundo componente de la petición relacionado con el descuento de cuotas sindicales, se estableció el procedimiento a seguir por parte del Sindicato y GTIUM, en aras de reportar la información y novedades y efectuar dichos descuentos por nómina a partir del mes de marzo.</p>
<p>1.8 Beneficiarios</p>	<p>Serán beneficiarios de lo acordado en el presente Pliego de Peticiones, todos los docentes de carrera y ocasionales, funcionarios, trabajadores de planta y contratistas, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, durante el periodo de vigencia de la presente convención.</p>	<p>Los contratistas por su tipo de vinculación no pueden hacer parte del pliego de negociación teniendo en cuenta su calidad de independientes.</p> <p>Se solicita a SINTRAUNAD verificar a la luz de sus estatutos la procedencia de afiliar o</p>	<p>Se acoge la petición, sin incluir al personal contratista de la Universidad.</p>

Duper

<p>1.9 Participación e invitación a "sintraunad" a participar en reuniones o foros donde se analicen las condiciones organizacionales y políticas de la universidad.</p>	<p>La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, dará participación al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia "SINTRAUNAD" en los escenarios y eventos institucionales en los cuales se analice la problemática, planeación y prospectiva de la Universidad.</p> <p>La UNAD garantizará la invitación de los miembros de la Junta Directiva de SINTRAUNAD con voz y sin voto tanto en el espacio de Junta Misional como en el COPASST.</p> <p>Así mismo, se concederá la participación de dos directivos de "SINTRAUNAD" en los procesos de evaluación docente y en los procesos de análisis para ascenso en el escalafón de los docentes de la UNAD, de acuerdo con la reglamentación que el Rector expida para tal fin.</p>	<p>no a personal contratista</p> <p>La UNAD observó que la participación es como invitado permanente, mas no como miembro permanente.</p> <p>Igualmente se establece de invitar a Junta Misional al Presidente del Sindicato o a su Delegado y no a todos los miembros de la junta directiva</p> <p>Con relación a la participación en el COPASST se acepta la participación como invitado permanente al delegado de la Secretaría de Salud, Bienestar Laboral, Cultura y Recreación.</p> <p>En lo atinente a la participación de directivos de SINTRAUNAD en los procesos de evaluación docente y en los procesos de análisis para ascenso en el escalafón de docentes, no es viable la participación en los procesos de evaluación como tal teniendo en cuenta que es una actividad propia de las instancias determinadas para tal fin, quienes gozan de</p>	<p>Se acoge en el sentido de invitar al presidente del sindicato a la junta misional o a su delegado en los temas de problemática, planeación y prospectiva de la Universidad.</p> <p>Se acoge la participación como invitado permanente al delegado de la Secretaría de Salud, Bienestar Laboral, Cultura y Recreación al COPASST</p> <p>No se acoge este literal, teniendo en cuenta las observaciones, pero actuara como invitado un delegado del sindicato para participar en la revisión de la reglamentación de la evaluación del desempeño del personal de la Unad cuando haya lugar.</p>
--	--	--	--

Quiza

		<p>la objetividad para su ejercicio.</p> <p>Puede un delegado del sindicato participar en la formulación de la reglamentación de la evaluación del desempeño del personal de la Unad cuando haya lugar.</p>	
<p>1.10 Permisos sindicales</p>	<p>La UNAD otorgará ocho (8) horas semanales a los miembros de la Junta Directiva de SINTRAUNAD para la gestión sindical y las cuales serán descargadas en proporción dentro de la carga académica para el caso de los docentes ocasionales y en carrea, y en los planes operativos para el caso del personal administrativo de planta y provisional.</p> <p>La UNAD garantizará que los directivos, jefes y líderes de unidad estarán informados de las horas otorgadas por permiso sindical, de tal manera que se permita el libre ejercicio de la gestión sindical de acuerdo con la normatividad vigente.</p> <p>Por otro lado, los permisos sindicales para las directivas del sindicato que participen en eventos locales, regionales y nacionales, serán aprobados por el Rector con 10 días de antelación al evento y solicitados con al menos un mes de anterioridad.</p>	<p>Se encuentra justificada la petición, para lo cual se mantendrán los permisos otorgados a la junta directiva del Sintraunad.</p> <p>Se informará nuevamente a los respectivos Jefes de Unidad, con el fin de facilitar el libre ejercicio de la actividad sindical.</p> <p>No ha observaciones</p>	<p>Se acoge y GTHUM incorporará las horas en la asignación de cargas académicas para el personal docente (SOCA) y en los planes de trabajo para el personal administrativo perteneciente a la Junta Directiva, Si por necesidades del servicio no se puede otorgar el permiso, esto no se entenderá como incumplimiento a lo pactado en la convención colectiva.</p> <p>Se acoge, GTHUM informara nuevamente a los líderes de cada unidad.</p> <p>Se acoge, los permisos sindicales para las directivas se acogen en los términos propuestos. Si por necesidades del servicio no se puede otorgar el permiso, esto no se entenderá como incumplimiento a lo pactado en la convención colectiva.</p>




<p>1.11. Vías y canales de comunicación</p>	<p>Las partes establecerán y acordarán los mecanismos, conductos, medios y formas expeditas de comunicación permitiendo que cualquier solicitud escrita se tramite con diligencia dentro de los términos establecidos por la ley, salvaguardando tanto el derecho de reserva en la respuesta como el derecho a la información.</p>	<p>Se revisó el alcance de la solicitud Indicando que la misma hace referencia a la eficiencia y eficacia en comunicación entre la Organización Sindical y la UNAD, específicamente en cuanto a la presentación de solicitudes respetuosas y su correspondiente respuesta, la cual deberá ser en términos de oportunidad y de suficiencia. Se dispondrán los canales institucionales de comunicación, con el fin de que dichas solicitudes puedan tener análisis y respuesta en términos oportunos.</p>	<p>Se acoge</p>
<p>1.12 Continuidad de docentes ocasionales que pertenecen a la junta directiva Sintraunad.</p>	<p>Con el ánimo de facilitar la gestión sindical de SINTRAUNAD, la UNAD garantizará que los docentes ocasionales que pertenecen a la Junta Directiva sean contratados por periodos de 11.5 meses a partir del mes de enero de cada año.</p>	<p>Dada la gestión sindical que se desempeña, es procedente efectuar la vinculación en los términos solicitados. En todo caso estarán sujetos al resultado de las evaluaciones del desempeño respectivas y a que la evaluación actitudinal sea satisfactoria.</p>	<p>Se acoge, siempre y cuando el resultado de las evaluaciones del desempeño respectivas y a que la evaluación actitudinal sea satisfactoria.</p>
<p>2. ASPECTOS LABORALES Y CONTRACTUALES</p>			
<p>No. ITEM</p>	<p>PETICION SINTRAUNAD</p>	<p>OBSERVACIONES UNAD</p>	<p>DECISION FINAL</p>
<p><i>[Handwritten signature]</i></p>			

<p>2.1.1. Vinculación</p>	<p>Además de cumplir con los lineamientos institucionales para la contratación de docentes ocasionales, a saber:</p> <p>a) <i>Que exista la necesidad del servicio.</i> b) <i>Que el profesional tenga el perfil determinado por las Unidades Académicas.</i> c) <i>Que cumpla con los criterios de vinculación, determinados por las Unidades Académicas y la Gerencia de talento Humano en cuanto a tiempo de vinculación, promedio de estudiantes y cursos a dirigir.</i> d) <i>Que exista la disponibilidad presupuestal.</i> e) <i>Estar formado en el Diplomado de Formación de Formadores de la UNAD, según el rol que cumpla en el contexto académico, designado por la Decanatura de la Escuela respectiva.</i> f) <i>Contar con la aprobación de la certificación de competencias del Programa Formación de Formadores de la UNAD, en el rol que ejecutará en el cuerpo académico de la UNAD</i></p> <p><i>En caso de que el miembro del cuerpo académico esté vinculado o haya estado vinculado con la UNAD en periodos académicos anteriores, un requisito indispensable, además de los mencionados, es la evaluación satisfactoria de su desempeño.</i></p> <p>La universidad, antes de contratar docentes ocasionales nuevos, agotará la disponibilidad de los docentes ocasionales vinculados en el periodo anterior. En caso de la presentación de situaciones coyunturales que ocasionen la disminución en la contratación de docentes ocasionales, la universidad dará prioridad a los docentes ocasionales que cumpliendo con los requisitos anteriores lleven más de 2 años de trayectoria en la Universidad.</p> <p>Esta petición se realiza con base en que los docentes antiguos han articulado su proyecto de vida con el proyecto de la Institución, cualificándose permanentemente y generando sentido de pertenencia hacia la organización lo que impacta de manera positiva el</p>	<p>En el marco de los lineamientos institucionales establecer la prioridad de los Docentes antiguos TC (por su dedicación a la Unad), salvo los casos de componentes prácticos y proyectos especiales, siempre y cuando su evaluación del desempeño sea satisfactoria y exista la necesidad del servicio.</p> <p>Los lineamientos serán debidamente socializados.</p>	<p>Se acoge, siempre y cuando su evaluación del desempeño y actitudinal sea satisfactoria y exista la necesidad del servicio, para lo cual, en los lineamientos de vinculación se establecerá como uno de los requisitos en la selección de los docentes a vincular la prioridad de los docentes que venían vinculados.</p>
-------------------------------	--	---	---

[Handwritten signature]

	<p>acompañamiento docente a los estudiantes, y la calidad en el servicio y en los procesos formativos, a parte del esfuerzo realizado por la universidad para su cualificación.</p>		
<p>2.2 ESTABILIDAD DE LOS DOCENTES OCASIONALES</p>	<p>La UNAD diseñará e implementará una Política de vinculación y contratación de docentes ocasionales que contribuya a generar una sostenibilidad en el tiempo de un cuerpo docente idóneo y competitivo. Dicha política debe contemplar:</p> <p>a. Contrato de vinculación a todos los directores de curso: independientemente del número de estudiantes, si pertenecen al pregrado o posgrado por 11.5 meses y de tiempo completo, con el fin de garantizar el alistamiento, certificación y acreditación oportuna de todos los cursos académicos, y de apoyar la orientación estudiantil en período de matrícula.</p>	<p>Con relación al ítem (a, b y c)</p> <p>1. La GTHUM efectuó un contexto de la matrícula de la Unad por curso académico para visibilizar la necesidad de precisar las condiciones de los docentes inmersos en la petición</p>	<p>Se acoge el literal a) en las siguientes condiciones: Los Directores de curso se les dará vinculación por 11,5 meses así: Tengan oferta en los 5 periodos académicos. Cursos con más de 1000 estudiantes en cada periodo de 16 semanas. En cuanto a los otros directores se establecerá un cronograma de acreditación, certificación e innovación curricular y se articulará con los periodos de vinculación para establecer los tiempos requeridos para la actualización y certificación de cursos académicos previos al inicio de actividades académicas por</p>
<p><i>[Handwritten signature]</i></p>		<p>Revisar la opción solo de docentes de</p>	

	<p>b. Contrato a tutores por 11 meses de tiempo completo y medios tiempos para los períodos de 16 semanas, con el fin de garantizar el oportuno acompañamiento tutorial a los estudiantes y no generar traumatismos en el inicio del período académico.</p> <p>c. Contrato de tutores medio tiempo y hora cátedra para los períodos de 8 semanas.</p>	<p>tiempo completo en este literal, teniendo en cuenta que los medios tiempos en su gran mayoría cuentan con vinculación en otras entidades</p>	<p>parte de los estudiantes, previa evaluación satisfactoria del desempeño y actitudinal literal b) se acoge parcialmente y en el siguiente sentido:</p> <p>La Universidad incrementará gradualmente la base de docentes con vinculación a 11 meses, de acuerdo a los resultados de matrícula y con base al presupuesto aprobado por el CSU.</p> <p>Igualmente a los docentes investigadores pertenecientes a grupos categorizados por COLCIENCIAS en categorías A y B, siempre y cuando haya continuidad en el grupo y no hayan tenido modificaciones. previa evaluación satisfactoria del desempeño y actitudinal</p> <p>No se acoge, teniendo en cuenta que la asignación de docentes se da de acuerdo a los resultados de matrícula por curso académico.</p>
<p>2.3 Evaluación Docente</p> 	<p>La UNAD garantizará que los docentes ocasionales conocerán con antelación los criterios establecidos por las Escuelas, las Direcciones Zonales y las Direcciones Locales, con los cuales se evaluará su desempeño académico y de acuerdo con lo establecido en la resolución de vinculación.</p>	<p>La Unad está adelantando las acciones pertinentes para modificar la evaluación de los Docentes de carrera y reglamentar la evaluación de los Docentes Ocasionales y Hora Catedra.</p>	<p>Se acoge</p>

<p>2.4 funciones académica y laborales docentes ocasionales</p>	<p>Docentes ocasionales deben ser encargados únicamente de labores académicas, privilegiando los siguientes ámbitos de la actividad docente.</p> <ol style="list-style-type: none"> Reconocer la asignación de horas para: dirección de curso, acompañamiento tutorial, estudio de homologaciones, dirección de trabajos de grado, productos de investigación, participación en eventos académicos internos y externos, representación en cuerpos colegiados, salas de líderes de cadena de formación y comités curriculares, sesiones de trabajo en circuitos académicos y redes académicas, entre otras. Convocar a reuniones y capacitaciones a los docentes en su horario laboral, o compensarlas. Promoción académica de programas por parte de los Docentes, a través de acciones de investigación, desarrollo regional, participación en eventos académicos o científicos, con el apoyo logístico y técnico de las unidades de apoyo a la gestión. 	<p>Se reglamentarán los criterios de evaluación objetivos que serán informados a los docentes y a sus evaluadores.</p>	
<p>2.5 Salario y prestaciones legales: pago de</p>	<p>Docentes ocasionales deben ser encargados únicamente de labores académicas, privilegiando los siguientes ámbitos de la actividad docente.</p> <ol style="list-style-type: none"> Reconocer la asignación de horas para: dirección de curso, acompañamiento tutorial, estudio de homologaciones, dirección de trabajos de grado, productos de investigación, participación en eventos académicos internos y externos, representación en cuerpos colegiados, salas de líderes de cadena de formación y comités curriculares, sesiones de trabajo en circuitos académicos y redes académicas, entre otras. Convocar a reuniones y capacitaciones a los docentes en su horario laboral, o compensarlas. Promoción académica de programas por parte de los Docentes, a través de acciones de investigación, desarrollo regional, participación en eventos académicos o científicos, con el apoyo logístico y técnico de las unidades de apoyo a la gestión. 	<p>En SOCA se encuentran registradas en la respectiva carga académica las horas por: acompañamiento tutorial, dirección de curso, investigación, roles de liderazgo, representación en cuerpo colegiados, proyección social, y para el 2017 en los planes de trabajo se están incluyendo las horas de vida académica y vida universitaria.</p> <p>Las horas participación en eventos académicos siempre y cuando hagan parte de los proyectos de investigación y del desarrollo profesional de acuerdo a las necesidades de la Unidad académica están inmersas en el desarrollo de su actividad</p> <p>Las actividades del circuito académico, redes académicas hacen parte integral de las horas que se les asigna en el rol que equivalen al 98% de las horas de la carga académica.</p>	<p>Se acoge, en el sentido de incorporar en los respectivos planes de trabajo de los Docentes, las horas para homologaciones y dirección y jurados de trabajo de grado.</p>
	<p>Incrementar anualmente el salario a los docentes ocasionales en las mismas condiciones que a los demás servidores de la UNAD. Con base en lo establecido en la Constitución Política Nacional.</p>	<p>La Gerente Administrativa y Financiera realiza la presentación de la composición y dinámica del presupuesto de la Unad para visibilizar la necesidad de precisar las</p>	<p>No se acoge los apartes del incremento del salario de los Docentes Ocasionales, teniendo en cuenta que el presupuesto de la Unad incrementa de acuerdo a lo</p>

<p>primas, vacaciones docentes ocasionales.</p>	<p>Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 53).</p> <p>Pagar a los docentes ocasionales, las primas en las mismas fechas que se les abona al resto de funcionarios de la Universidad, de acuerdo con lo que establece el Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p><i>"Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios, así: a). Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado" (Código Sustantivo del trabajo artículo 306).</i></p>	<p>condiciones inmersos en la petición</p> <p>La condición de la prima de servicios desmejora las condiciones del pago que se hace actualmente ya que en la solicitud del sindicato toman como referente normativo al sector privado</p> <p>No es viable teniendo en cuenta que por su vinculación a término fijo no se causan los derechos de prima de servicios en mitad de año y la prima de navidad es por doceavas, las cuales se pagan en la liquidación de prestaciones sociales.</p>	<p>aprobado por el CSU.</p> <p>No se acoge teniendo en cuenta que los docentes ocasionales son vinculados por término fijo y determinado.</p>
--	---	--	---

	<p>Pagar a los Docentes ocasionales el valor monetario al que tienen derecho para el disfrute de vacaciones antes de terminar su vinculación. Lo anterior, además de cumplir con la normatividad establecida por el Ministerio de trabajo, genera compromiso y sentido de pertenencia del Docente frente a la institución.</p>	<p>No es viable teniendo en cuenta que por su vinculación a término fijo no opera el concepto de vacaciones, si no, el de indemnización de vacaciones, además las vacaciones son por año cumplido.</p>	<p>No se acoge teniendo en cuenta que los docentes ocasionales son vinculados por término fijo y determinado.</p>
<p>2.6 Receso a mitad de año, con propuesta de compensación.</p>	<p>Otorgar a los Docentes ocasionales tres (3) días de descanso a mitad de año de manera escalonada y organizada sin afectar el normal funcionamiento de la institución, con propuesta de compensación supervisada por la Gerencia de Talento Humano.</p>	<p>Se acoge el otorgamiento de los tres días tanto para docentes ocasionales como para personal administrativo, atendiendo criterios de antigüedad docentes con vinculación superior a 10, necesidad del servicio y programación académica. No se incluyen contratistas dada la naturaleza de su contratación y tampoco docentes de carrera en atención a que tienen el reconocimiento de vacaciones en los términos indicados en la Ley. No se incluyen docentes de carrera ya que ellos cuentan con periodo de vacaciones en mitad de año La Universidad revisará, de conformidad con la planificación académica y para asegurar la prestación del servicio, el momento del año en el cual podrán disfrutarse los días acordados.</p>	<p>Se acoge bajo los parámetros descritos así: Docentes Ocasionales con vinculación superior a 10 meses. Personal de planta administrativo GTHUM verificará el comportamiento de las solicitudes de permisos con el fin de evaluar la procedencia del otorgamiento de los tres (3) días de descanso. La VIACI y GTHUM establecerán la programación del receso del personal administrativo y académico ocasional en aras de no afectar la prestación del servicio articulados con los periodos académicos y matrícula.</p>
<p><i>Opus</i></p>		<p>La Política de estímulos e incentivos</p>	

<p>2.7 Política de estímulos e incentivos</p>	<p>Los afiliados a "SINTRAUNAD tendrán derecho a los beneficios establecidos, de conformidad con la Resolución No. 2091 del 7 de noviembre de 2008, se define el Sistema de Incentivos y Estímulos así:</p> <p><i>Conjunto interrelacionado y coherente de subsistemas, principios, programas, planes, procedimientos, recursos y actores que se relacionan entre sí e interactúan para lograr los objetivos que en materia de incentivos y estímulos se trace la institución.</i></p> <p><i>Subsistema de Incentivos: Se compone por la oferta de incentivos y tipos de beneficiarios, los criterios y procedimientos de selección y adjudicación de los mismos, está orientado al reconocimiento del desempeño del mejor servidor de la Institución en cada uno de los niveles que la conforman, así como los "equipos de trabajo", que alcancen niveles de excelencia. Está orientado hacia la consecución de las metas y objetivos previstos.</i></p> <p><i>Subsistema de Estímulos: Se compone por la oferta de estímulos educativos y los procedimientos para su implementación, está orientado hacia la motivación de los servidores públicos de la institución, enfocándose en el individuo, su bienestar y mejoramiento del clima laboral.</i></p> <p>Otorgar a los docentes ocasionales el mismo porcentaje de auxilio educativo que tienen derecho los docentes de carrera y los funcionarios de planta administrativa, es decir del 50%, y en las mismas condiciones. Esta acción motivará de mejor manera el sentido de pertenencia hacia la Universidad.</p>	<p>también aplica para los afiliados de Sintraunad, la resolución vigente incluye a personal de planta administrativa, docentes ocasionales y hora catedra, y, docentes de carrera.</p>	<p>Se acoge la propuesta de otorgar el mismo porcentaje en el incentivo y estímulo educativo a otorgar para docentes ocasionales, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos previamente establecidos en la normatividad interna y se evidencie claramente el retorno de la inversión que la UNAD lleva a cabo, a través de producción académica, desarrollos de</p>
--	--	---	--

[Handwritten signature]

	<p>Independientemente del proceso de convalidación que se surte ante el Ministerio de Educación Nacional, la UNAD otorgará el reconocimiento económico y académico a los docentes ocasionales, docentes de planta, contratistas y funcionarios de planta administrativa que hayan cursado los programas académicos en UNAD Florida.</p> <p>La UNAD reconocerá dentro de la carga académica el tiempo de cualificación del docente en programas de posgrado, teniendo en cuenta que los resultados y la inversión realizada para este tipo de formación, redundan en beneficios, productividad y calidad para la universidad.</p> <p>La UNAD estudiará y apoyará las iniciativas de formación en otras instituciones académicas tanto para docentes ocasionales, docentes en carrera y personal administrativo de planta y provisional.</p>	<p>La Universidad reconoce económica y académicamente los títulos otorgados por la seccional Unad Florida las cuales se pueden evidenciar en las respectivas resoluciones de vinculación.</p> <p>Con relación al reconocimiento dentro de la carga académica de los Docentes Ocasionales de las horas necesarias para la cualificación, no se llegó a un acuerdo por cuanto la UNAD argumenta que esta destinación adicional de horas constituye una inversión adicional (estímulo económico e incremento salarial) que debería traducirse como esfuerzo personal del beneficiario del estímulo educativo. En caso de que el beneficiario no cumpla con la continuidad en la UNAD que garantiza el retorno de la inversión, este tiempo asignado no podría cuantificarse ni se asegura su recuperación.</p> <p>Con relación a la petición de apoyar las iniciativas de formación en otras instituciones académicas tanto para docentes ocasionales, docentes en carrera y personal administrativo de planta y provisional, es una iniciativa que viene</p>	<p>trabajos de investigación aplicados a las funciones asignadas y permanencia en la institución, de conformidad con el plan profesoral que disponga VIACI.</p> <p>Se continuará aplicando el reconocimiento económico y académico a los docentes ocasionales, docentes de planta, contratistas y funcionarios de planta administrativa que hayan cursado los programas académicos en UNAD Florida, en el marco de la autonomía universitaria.</p> <p>No se acoge</p>
--	--	--	---

[Handwritten signature]

		<p>siendo aplicada en la Universidad, siempre y cuando exista la disponibilidad de recursos por parte de la UNAD en atención al cumplimiento de metas de matrícula y cuando el programa de formación escogido por el beneficiario guarde relación directa con sus funciones y actividades asignadas y genere un retorno efectivo para la Universidad.</p>	
<p>2.8 TELETRABAJO</p>	<p>El desarrollo permanente de las tecnologías de información y comunicación - TIC y las nuevas tendencias globales en los escenarios formativos y laborales, se han convertido en una de las herramientas estratégicas de mayor relevancia que están promoviendo el desarrollo humano y el bienestar colectivo.</p> <p>Conocimiento productivo, desarrollo de competencias, cualificación, capacitación, investigación, planificación, gestión empresarial, evaluación, creatividad, innovación, calidad en el servicio, productividad, accesibilidad, ubicuidad, interacción e interrelación humana, comunicación, manejo de conflictos, clima organizacional y cooperación son referentes que se han dinamizado mediante el uso de las TIC.</p> <p>La articulación entre la tecnología y el trabajo ya están generando dinámicas que trascienden a nivel global y que se han instaurado en la producción de bienes y servicios como un referente de crecimiento y desarrollo organizacional y de los estados.</p> <p>Algunas definiciones importantes que a nivel internacional y nacional, se registran, se pueden referenciar a la OIT, el Ministerio del Trabajo y MinTic., con una definición que le dan el sentido y significado a esta modalidad.</p>	<p>La GTHUM presentó el modelo y cronograma de implementación del teletrabajo que se viene desarrollando en la UNAD.</p>	<p>Se acoge la petición en cuanto a la participación de un delegado de SINTRAUNAD Secretario de Prensa, Comunicaciones y propaganda, en el comité respectivo que impulsará la aplicación de esta estrategia.</p>



	<p>La OIT lo define como:</p> <p><i>"Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).</i></p> <p>En Colombia el Teletrabajo conforme a la ley 1221 de 2008 lo define como: <i>"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)</i></p> <p>De otro lado y teniendo en cuenta la edición producida por MinTrabajo y MinTic., titulada: Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia, donde se menciona que: <i>"Las tendencias globales apuntan hacia la transformación de los entornos laborales. Entre estas aparece el teletrabajo como una modalidad que combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos junto a los recursos tecnológicos necesarios para alcanzarlos".</i></p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, las partes apoyarán la conformación de una mesa de trabajo integrada por un representante de la Gerencia de Talento Humano, el representante de los docentes al consejo superior y/o académico, un representante de la Gerencia de Innovación y Desarrollo Tecnológico y un representante de SINTRAUNAD, para diseñar e implementar un modelo de Teletrabajo con el propósito de contribuir a la construcción colectiva, así como también alcanzar el objeto misional y la proyección institucional como líder en educación a distancia y virtual. Esta propuesta estará circunscrita a aquellas áreas que puedan adoptarlo de manera parcial con responsabilidad, siendo consecuentes con la política institucional.</p>	
--	--	--

Quere

<p>2.9 EVALUACIÓN DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD</p>	<p>La UNAD, tendrá prioridad sobre los funcionarios nombrados en Provisionalidad, dando la oportunidad de presentarse a Concurso de MÉRITOS INTERNO para que las vacantes que hay en planta por Jubilación, o por retiro, sean ocupados por estos funcionarios.</p> <p>Se debe brindar una mayor estabilidad a los funcionarios de apoyo a la gestión, (contratistas) con el fin de evitar la rotación en este tipo de vinculaciones, así como tener su desempeño laboral y compromiso institucional a la hora de renovar su contrato.</p> <p>La UNAD reconocerá el trabajo de los funcionarios administrativos de planta y de apoyo a la gestión, promoviendo, creando o brindando estímulos e incentivos tales como encargos, reconocimientos, mejoras salariales, bonificaciones, etc.</p>	<p>En la negociación de este punto se aclaró que todo el tema de conformación de planta de personal no es susceptible de ser negociado por esta vía, por cuanto corresponde a las funciones legales y estatutarias asignadas al Rector como Representante Legal de la entidad y cuenta con facultades discrecionales al respecto.</p> <p>Sin embargo se expuso por parte de GTHUM aquellos criterios que vienen siendo aplicados desde vigencias anteriores para priorizar el nombramiento en planta de aquellos contratistas que se hayan destacado por el cumplimiento de sus actividades, la antigüedad en la institución y la calificación obtenida por parte de su supervisor.</p> <p>Con relación a la solicitud de generar estabilidad a los contratistas de apoyo a la gestión, por la misma naturaleza jurídica de su contratación la misma se hace inviable.</p> <p>Actualmente la política de incentivos, estímulos y descuentos aplica para todo el personal de la Universidad.</p>	<p>No se acoge por la razón expuesta</p>
<p>2.10 Provisión suficiente de</p> <p><i>Op</i></p>	<p>La UNAD evaluara las necesidades puntuales de los CEAD y CCAV en términos de su recurso humano para atender los requerimientos tanto de estudiantes como el personal académico, administrativo, personal externo, eventos y graduados, entre otros.</p>	<p>En la negociación de este punto se aclaró que todo el tema de conformación de planta de personal y contratación de personal no es susceptible de ser negociado por esta</p>	<p>No se acoge por la razón expuesta</p>

<p>personal para atender las necesidades en los cead</p>	<p>Así mismo, realizará las contrataciones del personal de apoyo a la gestión en el mes de enero de cada año, para garantizar el suficiente apoyo durante los procesos de matrícula.</p>	<p>vía, por cuanto corresponde a las funciones legales y estatutarias asignadas al Rector como Representante Legal de la entidad y cuenta con facultades discrecionales al respecto.</p> <p>Sin embargo se expuso por parte de GTHUM aquellos criterios que vienen siendo aplicados desde vigencias anteriores por la Universidad en las que se determinan las necesidades de vinculación por áreas y los términos de su iniciación, como en el caso de registro y control académico cuya presencia es vital para apoyar procesos de matrícula desde la primera semana del mes de enero.</p>	
<p>2.11 Horario laboral</p>	<p>De acuerdo con la encuesta realizada por la Gerencia de Talento Humano, se solicita que se analicen sus resultados y se implementen horarios diferentes de acuerdo con las necesidades de las áreas, de los CEAD, CCAV y centros educativos de la UNAD.</p>	<p>La GTHUM desarrolló una propuesta de horario flexible para la Sede Nacional, que acoge el siguiente criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Horario variable fijo: La universidad establece 3 horarios, 7 am – 4 pm, 8 am – 5 pm, 9 am – 6 pm. El funcionario selecciona el que más se adecúe a sus necesidades, teniendo en cuenta el tipo de oficina donde labora y avala el jefe inmediato <p>El acto administrativo con la propuesta de horario está surtiendo el proceso de aprobación interno para su posterior socialización y seguimiento a su cumplimiento por parte de GTHUM.</p>	<p>Se acoge</p>

[Handwritten signature]

		<p>Con relación a los Centros Regionales, cada uno cuenta con la autonomía para establecer sus horarios de atención, observando la reglamentación establecida para tal fin, teniendo en cuenta sus distintas dinámicas.</p>	
<p>2.12 FUNCIONES</p>	<p>La universidad deberá informar las funciones al personal provisional y realizar el proceso evaluativo sobre las mismas.</p>	<p>Respecto de este punto se tiene que la UNAD cuenta con un Manual de Funciones acogido dentro de su normatividad interna, que establece claramente las responsabilidades y funciones asignadas a cada cargo. El mismo será objeto de socialización por parte de la GTHUM.</p>	<p>Se acoge, en el sentido de hacer una resocialización del manual de funciones.</p>
<p>2.13. EVALUACIÓN</p>	<p>La evaluación a los funcionarios provisionales se realizar una vez por año.</p>	<p>La evaluación debe ser semestral con el fin de garantizar el adecuado seguimiento y la toma de acciones correctivas a tiempo que permitan fortalecer la gestión institucional.</p>	<p>No se acoge la solicitud de evaluación anual ya que para la Organización es importante efectuar la evaluación con periodicidad semestral.</p>
<p>2.14. CAPACITACIONES</p>	<p>La UNAD garantizará jornadas de capacitación, inducción y reintroducción continuas, que sean pertinentes a la labor desempeñada</p>	<p>La UNAD cuenta con un Plan Institucional de Capacitación -- PIC, construido partiendo de las necesidades de capacitación expresadas por varias áreas de la Universidad. Este plan ya cuenta con los recursos asignados y se encuentra en proceso de socialización.</p>	<p>Se acoge, en el sentido de establecer estrategias de socialización más pertinentes que permitan mejorar los indicadores de participación del personal en las actividades de capacitación.</p>
<p>2.15. PRE-PENSIONADOS</p>	<p>LA UNAD diseñará e implementará un plan de atención para pre-pensionados, en donde se prepare y apoye el proceso de jubilación y se ofrezcan garantías para que en sus últimos años presten un servicio digno en la institución siendo valorados</p>	<p>La UNAD continuara realizando el acompañamiento a los pre-pensionados en cuanto a los trámites que se deben adelantar para la obtención de su pensión.</p>	<p>Se acoge en el sentido de crear un programa por parte de la GTHUM de acompañamiento a pre pensionados en lo relativo a abarcar los componentes desde</p>

[Handwritten signature]


		<p>Se incorpora a este acompañamiento a pre pensionados, lo relativo a abarcar los componentes desde lo psicosocial, emprendimiento, familiar, ocio consentido, vocación de servicio.</p> <p>Así mismo se continuará dando aplicación al reconocimiento institucional, por las labores y por el servicio prestado a la Universidad.</p> <p>Alcance a todo el personal</p>	<p>lo psicosocial, emprendimiento, familiar, ocio consentido, reconocimiento por la labor desarrollada en la Unad etc.</p>
<p>2.16. ALIANZA SOLIDARIA</p>	<p>La UNAD y SINTRAUNAD, dentro de su autonomía establecerán un FONDO COMUN SOLIDARIO cuyos recursos se destinen a suplir las necesidades económicas de los trabajadores que por motivo de enfermedades crónicas dejen de percibir su salario completo, como efecto de las condiciones de incapacidad establecidas por el estado colombiano.</p> <p>Así mismo, la UNAD garantizará que los funcionarios que padezcan enfermedades o afecciones de salud soportadas por medicina laboral, tengan una asignación adecuada de funciones y responsabilidades, teniendo en cuenta las limitaciones propias de su estado de salud</p>	<p>Se analizaron diferentes variables que deberían considerarse para establecer la solidez de la propuesta, encontrando que la misma por el momento no cuenta con el respaldo presupuestal ni con las condiciones necesarias para su establecimiento.</p> <p>SINTRAUNAD manifiesta que este punto se retira del pliego.</p>	<p>Punto retirado del pliego por iniciativa de SINTRAUNAD</p>
<p>3. PLANIFICACIÓN ACADÉMICA Y CALIDAD EN EL SERVICIO.</p>			
<p>No. ITEM</p>	<p>PETICION SINTRAUNAD</p>	<p>OBSERVACIONES UNAD</p>	<p>DECISION FINAL</p>
<p><i>[Handwritten Signature]</i></p>	<p>La UNAD, a través de sus Vicerrectorías y Escuelas tendrá en cuenta el perfil del docente para la asignación de cursos y estudiará la</p>	<p>Con relación a la petición se informa que el Consejo Académico aprobó que la</p>	<p>Se acoge, atendiendo a la periodicidad establecida para la acreditación de cursos</p>

<p>3.1. Procesos de certificación y acreditación de cursos académicos.</p>	<p>posibilidad de plantear procesos de acreditación y certificación anual, tomando como periodo para su desarrollo los meses de junio, julio y agosto de cada vigencia. Esto permitirá que los docentes ocasionales contratados por 1.5 meses, tengan el tiempo adecuado para realizar el proceso sin afectar la atención a los estudiantes.</p>	<p>acreditación se realizará cada dos años. La certificación se realiza para cada periodo académico.</p> <p>Cuando se decida acreditar un curso se asignará el tiempo y espacio para que se realice en las mejores condiciones. Se desarrollará un proceso de innovación microcurricular, teniendo en cuenta economía didáctica y calidad de los contenidos. El director de curso contará con la descarga necesaria para desarrollar el proceso.</p>	<p>por parte de la VIMEP y la VIACI y acorde con lo aprobado en los ítems 2 del presente pliego.</p>
<p>3.2 Posturas pedagógicas y didácticas</p>	<p>Se debe definir el número máximo de direcciones de curso; una por docente y asignar los tiempos necesarios para desarrollar las actividades propias de este rol.</p>	<p>La Universidad realiza la asignación de direcciones de cursos de acuerdo a los resultados de matrícula, en la cual se presenta que la universidad cuenta con el 83% de cursos académicos inferiores a 300 estudiantes, lo que no sería viable asignar una sola dirección de curso por docente, ya que, se tendrían que bajar las modalidades de vinculación de los Docentes.</p> <p>Al igual en SOCA y en Plan de Trabajo del Docente se incluyen las actividades propias del rol.</p>	<p>No se acoge</p>
<p>3.3. Atención a los estudiantes del convenio INPEC.</p>	<p>La UNAD diseñará y acordará con el INPEC un modelo de atención pertinente y oportuna a los estudiantes beneficiarios de este convenio, garantizando fundamentalmente las condiciones de seguridad e integridad de los docentes que adelantan el acompañamiento de dicha población.</p>	<p>Se propone revisar las condiciones que están contenidas en el convenio marco con el fin de obtener unos mejores ambientes y escenarios para que los docentes adelanten las visitas a los centros</p>	<p>Se acoge parcialmente, en el sentido de incluir en SOCA la asignación de horas INPEC utilizando la misma variable que se aplica para las horas de componente práctico.</p>

[Handwritten signature]

		<p>penitenciarios y carcelarios.</p> <p>En cuanto a las horas requeridas para realizar este acompañamiento in situ, serán incorporadas en el aplicativo SOCA de Talento Humano</p>	<p>Las condiciones de seguridad y escenarios adecuados dependen de un tercero como lo es el INPEC, la UNAD adelantará las gestiones tendientes en el marco de sus competencias, a que en las futuras negociaciones de convenios con el INPEC se establezcan unas condiciones de seguridad e integridad acordes.</p>
<p>3.4 Cualificación suficiente, oportuna y pertinente para el desarrollo de las responsabilidades con calidad</p>	<p>La UNAD garantizará la implementación de procesos de capacitación oportuna a las personas que ingresan a ocupar nuevos cargos, tanto docentes como administrativos y de apoyo a la gestión como una estrategia para garantizar la adecuada prestación del servicio</p>	<p>Se continuarán aplicando los procesos de inducción y reintroducción, en armonía con el Plan Institucional de Capacitación y la exigencia para la vinculación docente consistente en la aprobación y certificación del Curso de Formación de Formadores.</p>	<p>Se acoge en el sentido de fortalecer los procesos de inducción del personal nuevo que ingresa a la Universidad.</p>
<p>3.5 Acciones para evitar burocracias y tecnocracias en los servicios prestados por la UNAD</p>	<p>La UNAD diseñará e implementará estrategias de atención académica y de servicios más expeditos que faciliten la atención a los estudiantes y redunden en mejores tasas de retención y permanencia. Dentro de los aspectos a tener en cuenta se encuentran entre otros:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Limitaciones para la apertura de actividades en campus virtual. 2. Respuesta oportuna a las solicitudes de asignación de asesores, directores y jurados trabajos de grado. 3. Divulgación de la oferta académica anual para facilitar la orientación de matrícula a los estudiantes. 	<p>Se fortalecerán las estrategias de atención académica y los canales de comunicación con el estudiante.</p> <p>Se identificarán los casos particulares y reiterativos para aplicar soluciones focalizadas.</p>	<p>Se retira del pliego de condiciones por parte de SINTRAUNAD por cuanto este punto recoge aspectos que han venido siendo preocupación constante de la organización y frente a lo cual se han adelantado diversas acciones y estrategias desde lo académico, tecnológico y la innovación. Hacen parte de la responsabilidad implícita de la Universidad por lo cual no puede ser parte de la negociación.</p>
<p>3.9</p>		<p>Se aclaró que las situaciones mencionadas</p>	<p>Se retira del pliego de condiciones por</p>

<p>Programación académica anual</p>	<p>La UNAD garantizará que la programación académica anual (eventos de matrícula) responda a las necesidades académicas de los estudiantes, evitando las variaciones entre una y otra vigencia con el propósito de garantizar la efectividad del proceso de matrícula permanente.</p> <p>De la misma manera, la UNAD presentará un estudio de impacto en los estudiantes, que dé cuenta de los resultados positivos o negativos generados en la implementación del proceso de matrícula permanente.</p>	<p>en la petición no se presenten por cuanto en la programación académica acogida por el Consejo Académico se revisó cuidadosamente la asignación de actividades y sus fechas. Estos criterios seguirán siendo aplicados a futuro.</p>	<p>parte de SINTRAUNAD por cuanto este punto recoge aspectos que han venido siendo preocupación constante de la organización, en el sentido de continuar con la rigurosidad en la programación anual, pero hace parte de las actividades de mejoramiento continuo que la Universidad ha venido adelantando</p>
<p>4. ASPECTOS VARIOS</p>			
<p>4.1 Comisión de seguimiento del presente pliego de peticiones</p>	<p>Las partes convienen en conformar dentro de los dos meses siguientes al depósito del presente Pliego de Peticiones, una comisión la cual sostendrá reuniones una vez por semestre y hará seguimiento de los acuerdos aquí alcanzados los cuales serán presentados en Asamblea General para conocimiento de los afiliados.</p>	<p>Se encuentra acorde la propuesta presentada como mecanismo de seguimiento.</p>	<p>Se acoge, el Rector y el presidente de Sintraunad, designaran el personal necesario para hacer seguimiento al cumplimiento de las partes a lo acordado en el presente pliego.</p> <p>El Rector de la UNAD determina como participantes de dicha comisión a los mismos miembros que fueron designados en el equipo negociador del pliego, con el fin de adelantar el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos alcanzados.</p>
<p>4.2 Política laboral</p>	<p>El presente pliego de peticiones fue discutido y adoptado por la Asamblea General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad</p>	<p>Se cumple con este requisito legal previo a la presentación del pliego</p>	<p>Se encuentra acorde</p>

	Nacional Abierta y a Distancia SINTRAUNAD, celebrada el día 25 de noviembre de 2016.		
---	--	--	--