



210- 000602

Bogotá D.C., mayo 27 de 2019

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Carrera 7 # 32 – 63
Bogotá D.C.

Asunto: Radicación Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD y Organización Sindical SINTRAUNAD.

Cordial saludo.

Mediante la presente me permito remitir acta de acuerdo final de la negociación colectiva del pliego de solicitudes presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –SINTRAUNAD, la cual fue suscrita por quienes en ella intervinieron el día 17 de mayo de 2019.

Lo anterior para su conocimiento y valoración con relación a los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva adelantada por las partes.

Atentamente,

ESTHER CONSTANZA VENEGAS CASTRO
Secretaría General

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Secretaría General – Calle 14 Sur # 14 -23 Piso 5
Teléfono 3443700 Ext 1503.

F-22-7
2-22-10-2018



Bogotá D.C., 29 de Mayo de 2019

Señores,
Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo
E. S. D.

ASUNTO: SOLICITUD DE DEPÓSITO DE ACUERDO COLECTIVO

Cordial saludo,

CAMILO RESTREPO VALENCIA, vecino de esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79'330.254 expedida en Bogotá D.C., en mi calidad de **PRESIDENTE** del Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - **SINTRAUNAD**, Constituido en la ciudad de Bogotá, a los 11 días del mes de octubre del año 2012, identificado con NIT No. 901022420-3 y Registro Sindical No. 1-074 del 12 de octubre de 2012, por medio del presente escrito allego a la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, área de Archivo Sindical el Acuerdo Colectivo, creado entre esta corporación sindical y la UNAD, el cual fue suscrito el pasado 17 de mayo de 2019.

El depósito solicitado se efectúa en los términos del párrafo único del artículo 2.2.2.4.12. del DUR 1072 de 2015.

ANEXO

1. Acuerdo colectivo original (98 folios)

Cordialmente,




CAMILO RESTREPO VALENCIA
Presidente SINTRAUNAD



JORGE BRICEÑO LÓPEZ
Secretario SINTRAUNAD

Carrera 30 No. 1 d- 25 Piso 4to. Bogotá D.C.
3706430 - 3713409
sintraunad.inscripciones@gmail.com



ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN PLIEGO 2019 – 2021 SINTRAUNAD

ASUNTO: CIERRE MESA NEGOCIACIÓN SINTRAUNAD 2019

FECHA: 17 de mayo de 2019

HORA DE INICIO: 12:00 m.

HORA DE FINALIZACIÓN: 2:00 p.m.

LUGAR: SALA DE JUNTAS RECTORÍA UNAD –SEDE CALLE 53

ASISTENTES

NOMBRE Y APELLIDOS	ROL	REPRESENTANTE
Jaime Alberto Leal Afanador	Rector	Representante Legal UNAD
Esther Constanza Venegas Castro	Secretaria General	Negociador por parte de la UNAD
Nancy Rodríguez Mateus	Gerente Administrativa y Financiera	Negociador por parte de la UNAD.
Alexander Cuestas Mahecha	Gerente de talento humano	Negociador por parte de la UNAD
Constanza Abadía García	Vicerrectora Académica de Investigación	Negociador por parte de la UNAD
Leonardo Andrés Urrego	Jefe de Planeación	Negociador por parte de la UNAD
Camilo Restrepo Valencia	Presidente SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Martha Guerrero Guzmán	Vicepresidente SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Jorge Briceño López	Secretario SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Jaime Morales Morales	Fiscal SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Nelly Morales Pedraza	Suplente fiscal SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Elizabeth Chilatra Guzmán	Secretaria de derechos humanos	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Sandra Milena Izquierdo Marín	Secretaria de salud y bienestar	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Tatiana Bocanegra García	Representante trabajadores	Negociador por parte de SINTRAUNAD
Gabriel Santiago Alarcón	Representante trabajadores	Negociador por parte de SINTRAUNAD

Se da inicio a la verificación de todos los artículos propuestos en el pliego de solicitudes de SINTRAUNAD para el periodo 2019- 2021, consignando a continuación los artículos en los cuales se llegó a una concertación final, se retiran del acuerdo y los no concertados.

Los artículos 8, 34, 38, 46, 51 y 56, fueron concertados con el Rector de la Universidad, la Secretaria General y la Gerente Administrativa y Financiera como representantes de la comisión negociadora UNAD, por medio de una sesión realizada el día 17 de mayo, con la participación de Nelly Morales Pedraza, Camilo Restrepo Valencia y Jorge Briceño López, como delegados de la mesa de negociación de SINTRAUNAD.





ANALISIS PLIEGO DE SOLICITUDES SINTRAUNAD 2019

TÍTULO I. ASPECTOS POLÍTICOS Y SINDICALES			
No. ITEM	PETICION SINTRAUNAD	SUSTENTOS SINTRAUNAD	SUSTENTOS UNAD
ARTÍCULO 1º: OBJETO	En el marco de la negociación se establece que SINTRAUNAD actúa en representación de los trabajadores afiliados a la organización sindical y el resultado de la negociación se extenderá a todos los afiliados al Sindicato de la UNAD, salvo disposición especial en contrario.		La UNAD está de acuerdo con el contenido del artículo pero solicita precisar de manera puntual a qué tipo de cargos se extiende el resultado de la negociación.
			<p>ARTÍCULO 1º: OBJETO: En el marco de la negociación se establece que SINTRAUNAD actúa en representación de los trabajadores afiliados a la organización sindical y el resultado de la negociación se extenderá a los afiliados (personal de carrera administrativa, administrativos provisionales, docentes de carrera y docentes ocasionales) al Sindicato de la UNAD, salvo disposición especial en contrario.</p> <p>ACORDADO</p>
ARTÍCULO 2º: RECONOCIMIENTO SINDICAL	La UNAD, reconoce a SINTRAUNAD desde su creación como la organización sindical de primer grado que agremia a los trabajadores (personal administrativa, administrativos provisionales, personal administrativo de libre nombramiento y remoción, docentes de carrera y docentes ocasionales)		La UNAD está de acuerdo con el contenido del artículo, pero solicita precisar de manera puntual a qué tipo de cargos se extiende el resultado de la negociación. Se solicita igualmente aclarar que para lo
			<p>ARTÍCULO 2º RECONOCIMIENTO SINDICAL: La UNAD, reconoce a SINTRAUNAD desde su creación como la organización sindical de primer grado que agremia a los trabajadores (personal de carrera administrativa, administrativos provisionales, personal administrativo de libre nombramiento y remoción, docentes de carrera y docentes ocasionales) de la universidad de</p>

[Handwritten signature]

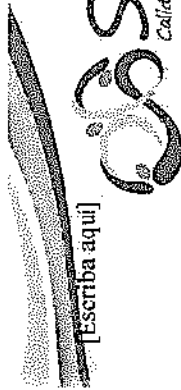


	<p>ocasionales) de la universidad de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente expedida por el estado colombiano</p>		<p>relativo a los funcionarios de libre nombramiento y remoción se indicará en cada petición objeto de acuerdo si los cobija o no.</p>	<p>acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente expedida por el estado colombiano. En virtud de la negociación que se adelanta, respecto a cada artículo se especificará el que cobija al personal de libre nombramiento y remoción. ACORDADO</p>
<p>ARTÍCULO 3º: PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN:</p>	<p>La presente negociación se fundamenta en la declaración de los principios de derechos a la asociación, libertad y autonomía sindical reconocidos en los convenios de la OIT, la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y el DUR 1072 de 2015.</p>		<p>Se solicitó incluir como criterios adicionales los lineamientos y directrices que emita el Gobierno Nacional, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en materia de negociación colectiva en entidades públicas.</p>	<p>ARTÍCULO 3º PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN: La presente negociación se fundamenta en la declaración de los principios de derechos a la asociación, libertad y autonomía sindical reconocidos en los convenios de la OIT, la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el DUR 1072 de 2015, los lineamientos y directrices que para efectos imparta el gobierno, el ministerio de trabajo y el DAFP. ACORDADO</p>
<p>ARTÍCULO 4º: FUERO SINDICAL</p>	<p>La UNAD reconoce y respeta el fuero sindical de los 11 integrantes de la Junta Directiva y facilitará su gestión de acuerdo con lo dispuesto en la legislación colombiana.</p>			<p>ARTÍCULO 4º FUERO SINDICAL: La UNAD reconoce y respeta el fuero sindical de los 11 integrantes de la Junta Directiva y facilita su reconocimiento y gestión de acuerdo con lo dispuesto en la legislación colombiana. ACORDADO</p>

[Handwritten signature]



<p>ARTICULO 5: VIGENCIA el presente acuerdo tendrá vigencia desde su aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2020.</p>	<p>No hay observaciones al respecto</p>	<p>ARTICULO 5: VIGENCIA: el presente acuerdo tendrá vigencia desde su aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2020.</p> <p>ACORDADO</p>
<p>ARTÍCULO 6º CONTRIBUCIÓN AL EJERCICIO SINDICAL la UNAD contribuirá al ejercicio sindical de la siguiente forma:</p> <p>1.1. CUOTA SINDICAL: La UNAD establecerá los procesos y procedimientos necesarios para facilitar el descuento mensual por concepto de cuota sindical a los afiliados de SINTRAUNAD.</p>	<p>Respecto de cada numeral se indicó lo siguiente:</p> <p>1.1. Cuota Sindical. Frente al numeral 1.1. no se tiene observación adicional ya que el procedimiento de descuento mensual por concepto de cuota sindical a cada uno de los afiliados de SINTRAUNAD se viene llevando a cabo según las solicitudes que para el efecto presenta el Sindicato.</p> <p>1.2. Medios Físicos. No se tiene observación al respecto ya que la UNAD ha venido disponiendo lo relativo a las instalaciones físicas para el funcionamiento administrativo de SINTRAUNAD, en el edificio del archivo histórico, al mismo tiempo que garantiza la dotación mínima de</p>	<p>ARTÍCULO 6º CONTRIBUCIÓN AL EJERCICIO SINDICAL: la UNAD contribuirá al ejercicio sindical de la siguiente forma:</p> <p>1.1. CUOTA SINDICAL: La UNAD establecerá los procesos y procedimientos necesarios para facilitar el descuento mensual por concepto de cuota sindical a los afiliados de SINTRAUNAD.</p> <p>1.2. MEDIOS FÍSICOS: La UNAD facilitará las instalaciones físicas para el funcionamiento administrativo de SINTRAUNAD, en el edificio del archivo histórico, al mismo tiempo que garantiza la dotación mínima de equipos y el mobiliario requerido. La UNAD adelantará la adecuación de las oficinas que actualmente ocupan acorde a las necesidades actuales de la Organización Sindical</p>
<p>ARTÍCULO 6º CONTRIBUCIÓN AL EJERCICIO SINDICAL la UNAD contribuirá al ejercicio sindical de la siguiente forma:</p> <p>1.1. CUOTA SINDICAL: La UNAD establecerá los procesos y procedimientos necesarios para facilitar el descuento mensual por concepto de cuota sindical a los afiliados de SINTRAUNAD.</p> <p>1.2. MEDIOS FÍSICOS: La UNAD facilitará las instalaciones físicas para el funcionamiento administrativo de SINTRAUNAD, en el edificio del archivo histórico, al mismo tiempo que garantiza la dotación mínima de equipos y el mobiliario requerido.</p> <p>1.3. RECURSO HUMANO: La UNAD proporcionará un contratista de apoyo a la gestión, para que contribuya al ejercicio de SINTRAUNAD. El contratista será remunerado por la UNAD y tendrá una disponibilidad de 40 horas</p>	<p>Medios físicos. Actualmente se tiene asignación de un espacio en el 4 piso de la Sede del Archivo Institucional, con disponibilidad de tres escritorios y una mesa de juntas. Son 6 secretarías con actividades permanentes, que no contribuye de forma adecuada al desarrollo de las actividades cotidianas del sindicato. Se solicita una adecuación del espacio para el desarrollo de las actividades sindicales de forma grupal. Recurso humano. Actualmente contamos con la disposición de dos días tiempo completo. SOLICITUD: • Contamos con 240 afiliados, que hacen requerimiento que necesitan atención y respuesta oportuna.</p>	<p>Medios físicos. Actualmente se tiene asignación de un espacio en el 4 piso de la Sede del Archivo Institucional, con disponibilidad de tres escritorios y una mesa de juntas. Son 6 secretarías con actividades permanentes, que no contribuye de forma adecuada al desarrollo de las actividades cotidianas del sindicato. Se solicita una adecuación del espacio para el desarrollo de las actividades sindicales de forma grupal. Recurso humano. Actualmente contamos con la disposición de dos días tiempo completo. SOLICITUD: • Contamos con 240 afiliados, que hacen requerimiento que necesitan atención y respuesta oportuna.</p>



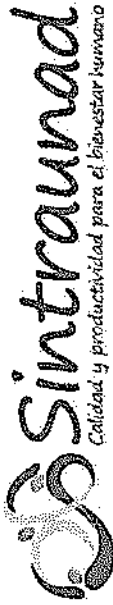
Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

<p>semanales en la sede principal de SINTRAUNAD.</p> <p>1.4. CUOTA DE SOSTENIMIENTO: La UNAD donará a SINTRAUNAD la suma de 24 SMMLV para gastos de funcionamiento, administración y capacitación. La suma en mención será cancelada el 1 de marzo de 2020, 2021 y 2022.</p> <p>1.5. BENEFICIARIOS: los alcances del presente acuerdo de negociación se extenderán a trabajadores afiliados a SINTRAUNAD. Salvo disposición especial en contrario.</p> <p>1.6. ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN: La UNAD facilitará la participación de los delegados de SINTRAUNAD con voz y sin voto, tanto en la Junta Misional, en el COPPAST y en el Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>1.7. PERMISOS SINDICALES: La UNAD reconoce el permiso sindical para los integrantes de la Junta Directiva como parte del plan de gestión o en plan de trabajo según corresponda. Este permiso a la fecha está establecido en una jornada laboral de ocho (8) horas semanales. Esta jornada de trabajo</p>	<p>• La gestión documental de todas las acciones sindicales.</p> <p>• Administración del correo</p> <p>• Actualización de datos</p> <p>• Encuestas</p> <p>• Certificaciones sindicales</p> <p>• Apoyo administrativo a la gestión financiera</p> <p>• Apoyo a las secretarías</p> <p>• Seguimiento contratos de Sintraunad</p> <p>• Levantamiento de actas de reuniones de la Junta directiva</p> <p>• Manejo de novedades.</p> <p>• Tramites de nuevos inscritos</p>	<p>equipos y el mobiliario requerido.</p> <p>1.3. Recurso Humano. Teniendo en cuenta lo expuesto por Sintraunad con relación a las actividades que desarrolla la contratista de apoyo a las acciones emprendidas por el Sindicato y en atención a las necesidades del servicio por parte de la UNAD consideramos precedente que la disponibilidad horaria de la contratista sea de 24 horas distribuidas en 3 días a la semana que serán acordados con la SGRAL.</p> <p>1.4. Cuota de sostenimiento. Fiente a este punto la UNAD solicita se tenga en cuenta la cuantificación de los aportes que la Universidad entrega al Sindicato en términos de espacio físico, mobiliario, conectividad, servicios públicos, apoyo administrativo, vigilancia y aseo a las instalaciones, etc.; por lo cual y dado el limitado recurso con que cuenta la Universidad solamente puede aportar la</p>	<p>1.3. RECURSO HUMANO: La UNAD proporcionará un contratista de apoyo a la gestión, para que contribuya al ejercicio de SINTRAUNAD. El contratista será remunerado por la UNAD y tendrá una disponibilidad de 24 horas semanales en la sede principal de SINTRAUNAD.</p> <p>1.4. CUOTA DE SOSTENIMIENTO: La UNAD aportará a SINTRAUNAD la suma de \$12.000.000.00 para la vigencia 2019 y \$12.000.000.00 para la vigencia 2020 que deberán ser invertidos en funcionamiento, administración y capacitación. El valor correspondiente a la vigencia 2019 será girada en el mes de julio y el valor correspondiente a la vigencia 2020 será girada en el mes de febrero, de acuerdo con el flujo de caja de la Universidad.</p> <p>1.5. BENEFICIARIOS: los alcances del presente acuerdo de negociación se extenderán a trabajadores afiliados a SINTRAUNAD (personal de carrera administrativa, administrativos provisionales, docentes de carrera y</p>
--	---	---	--



<p>semanal, puede ser escogida por los miembros de la Junta Directiva a discreción, informando a la administración de manera anticipada. El caso de los Docentes Ocasionales que son miembros de la junta directiva de SINTRAUNAD, se debe realizar la asignación en el Software de Oferta y Contratación Académica – SOCA, de 400 Horas para la actividad sindical, distribuidas en los diferentes periodos académicos.</p> <p>1.8. BOLSA DE HORAS: La UNAD concederá una bolsa de al menos 500 horas, para ser repartida entre todos los afiliados a SINTRAUNAD. Lo anterior permite a los afiliados del sindicato, prestar su apoyo en horas efectivas, y contribuir con diferentes acciones para lograr los propósitos de SINTRAUNAD. Dichas horas se llevarán en estricto conteo entre SINTRAUNAD y la Gerencia de Talento Humano y serán de vigencia anual. SINTRAUNAD informará las novedades de uso de estas horas al menos una semana antes a su utilización, indicando el nombre del afiliado al que se otorgará las horas y el día que se hará efectivo este permiso.</p>	<p>1.000.000 Internet: 1.200.000 Elementos de papelería: 600.000 Web conference: 500.000 Dominio: 200.000 Total gastos 25.500.000 Total Ingresos: 33.900.000 Diferencia 8.400.000</p> <p>Se asigna a las 6 Secretarías lo restante 1.400.000</p> <p>Solicitud 19.874.784.</p> <p>Se cuenta con 6 secretarías con una asignación, sino se presentan gastos adicionales de 1.400.000 por secretaria, al año.</p> <p>El valor solicitado en cifras del 2019 es de 19.800.000 al año, tienen como objetivo fortalecer las actividades de todas las secretarías, así mismos también permitirá promover el crecimiento y el desarrollo de los afiliados a Sintraunad en articulación con el proyecto académico institucional y el plan de desarrollo institucional.</p>	<p>suma de \$12.000. 000.00 para la vigencia 2019 y \$12.000. 000.00 para la vigencia 2020.</p> <p>1.5. Beneficiarios. Se solicita precisar de manera puntual a qué tipo de cargos se extiende el resultado de la negociación.</p> <p>1.6. Espacios de participación. Se acoge la participación del Presidente de Sintraunad o su delegado en la Junta Misional, en calidad de invitado, cuando se traten temas relacionados con bienestar de personal y en temas de planificación (conforme al acuerdo anterior).</p> <p>1.7. Permisos Sindicales. Se solicita que se especifique que en todo caso la solicitud y el otorgamiento de los permisos sindicales deberá ajustarse a los requisitos establecidos en la Ley.</p> <p>1.8. Bolsa de horas. Luego de analizar la petición extendida por Sintraunad y teniendo en cuenta las necesidades del servicio expuestas por la</p>	<p>docentes ocasionales). Salvo disposición especial en contrario.</p> <p>1.6. ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN: La UNAD facilitará la participación del Presidente del Sindicato o su delegado, en calidad de invitado en la Junta Misional, cuando se traten temas de bienestar del talento humano y temas de planificación y prospectiva institucional; de igual manera, facilitará la participación con voz y sin voto en el COPPAST del Presidente del Sindicato o su delegado.</p> <p>1.7. PERMISOS SINDICALES: La UNAD reconoce el permiso sindical para los integrantes de la Junta Directiva como parte del plan de gestión o el plan de trabajo según corresponda. Este permiso a la fecha está establecido en una jornada laboral de ocho (8) horas semanales. Esta Jornada de trabajo semanal, puede ser escogida por los miembros de la Junta Directiva a discreción, informando a la administración de manera anticipada. El caso de los Docentes Ocasionales que son miembros de la junta</p>
--	---	---	---



[Escriba aquí]

<p>1.9. VIAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN: Las dos partes se comprometen a mantener vías y canales de comunicación respetuosa, cordial y formal, sujetos a las disposiciones legales e institucionales en materia de respuesta y reserva de información. Las solicitudes de SINTRAUNAD serán resueltas por escrito en el término de 8 días hábiles. Los funcionarios obligados a contestar en los términos de este numeral serán, Los Vicerrectores, Los Gerentes, los Decanos y los directores de centro. Las solicitudes de que trata este numeral no podrán ser delegadas en otros funcionarios.</p>	<p>Se requiere para: Recursos para apalancar el ejercicio y función del sindicato y equilibrar disminución de ingresos producto de la ausencia de aportes de docentes ocasionales por su tipo de contratación Cuyas necesidades principales son: Dotación de Sintraunad de computadores 10.000.000 Video vean y telón: 4.000.000 Mobiliarios para cada sede, sala de juntas: 2.000.000 Computadores: 4.000.000 Capacitaciones en temas sindicales para el desarrollo y crecimiento de la organización 5.000.000 Desplazamientos y viáticos para los miembros de junta directiva y negociadores 5.000.000 Espacios para la reuniones de subdirectivas (Medellín, Boyacá) 7.200.000 Total 27.200.000 SOLICITADO 19.874.784</p>	<p>UNAD, solamente es posible otorgar una bolsa de hasta 100 horas, para lo cual la organización sindical deberá informar con la debida antelación a la GTHUM el afiliado que hará uso de ellas. 1.9. Vías y canales de comunicación. No se acoge la solicitud como está planteada, se expone en razón a la naturaleza jurídica de la UNAD las peticiones y solicitudes a ella remitidas serán atendidas en la forma, términos y tiempos establecidos en la Ley. Se propone que las solicitudes sean canalizadas hacia la Secretaría General de la UNAD para que desde allí sean redireccionadas a la unidad que corresponda y se vele porque la respuesta sea otorgada en el término establecido por la Ley. 1.10. Continuidad de los miembros que hacen parte de la Junta Directiva. La UNAD manifiesta que los</p>	<p>directiva de SINTRAUNAD, se debe realizar la asignación en el Software de Oferta y Contratación Académica – SOCA, de 400 horas para la actividad sindical, distribuidas en los diferentes periodos académicos. Lo anterior, de conformidad con lo que establece la Ley; en términos de tiempos SINTRAUNAD debe informar con anterioridad las fechas en que se tomaran estos tiempos, generando comunicación oficial con firma del presidente y secretario de la junta directiva del sindicato y con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley.</p>
<p>1.10. CONTINUIDAD DE LOS MIEMBROS QUE HACEN PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA: La UNAD reconocerá a los miembros de la Junta Directiva un término de seis meses adicionales de fuero Sindical, a los seis meses que señala el literal C) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de que finalice su mandato. Para el caso de los docentes ocasionales, se compromete a dar continuidad en su vinculación por un periodo de 11.5 meses con posterioridad a la finalización del mandato. Para el caso de los trabajadores administrativos y docentes</p>	<p>1.8. BOLSA DE HORAS: La UNAD concederá una bolsa de 100 horas, para ser distribuidas en labores correspondientes al desarrollo de las actividades dentro de la planeación y ejecución de las asambleas de SINTRAUNAD. Lo anterior, permite a los afiliados a SINTRAUNAD que asumen responsabilidades pre, durante y post desarrollo de asambleas dar cumplimiento a los compromisos que se generan como desarrollo de las mismas. Dichas</p>	<p>1.8. BOLSA DE HORAS: La UNAD concederá una bolsa de 100 horas, para ser distribuidas en labores correspondientes al desarrollo de las actividades dentro de la planeación y ejecución de las asambleas de SINTRAUNAD. Lo anterior, permite a los afiliados a SINTRAUNAD que asumen responsabilidades pre, durante y post desarrollo de asambleas dar cumplimiento a los compromisos que se generan como desarrollo de las mismas. Dichas</p>	<p>1.8. BOLSA DE HORAS: La UNAD concederá una bolsa de 100 horas, para ser distribuidas en labores correspondientes al desarrollo de las actividades dentro de la planeación y ejecución de las asambleas de SINTRAUNAD. Lo anterior, permite a los afiliados a SINTRAUNAD que asumen responsabilidades pre, durante y post desarrollo de asambleas dar cumplimiento a los compromisos que se generan como desarrollo de las mismas. Dichas</p>

[Firma]

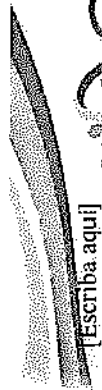


<p style="text-align: right;"><i>[Signature]</i></p>	<p>de carrera se aplicará lo dicho en el primer inciso.</p>	<p>Diferencia -7.325.216</p> <p>Espacios de participación: Participación de presidente de SINTRAUNAD o delegado, en junta misional. Se recibió invitación solo a dos Juntas Misionales en el 2017, desde allí no se ha recibido invitaciones a participar.</p> <p>Delegado de Bienestar en el COPASST, se ha recibido invitaciones a todas las reuniones desde la firma del acuerdo de 2016.</p> <p>Participación del sindicato en los eventos de planificación de la Universidad, Se recibió invitación al evento de octubre de 2017 en Paipa. No se han recibido mas convocatorias al respecto</p> <p>Acuerdo anterior: Se solicita informar quienes son los responsables de efectuar las convocatorias a Sintraunad para participar en la Junta misional y eventos de planificación de la Universidad y remitir la</p>	<p>fueros se reconocerán y se gestionarán de acuerdo a los términos contemplados en la Ley.</p>	<p>horas se llevarán en estricto conteo entre SINTRAUNAD y la Gerencia de Talento Humano y serán de vigencia anual. SINTRAUNAD informará las novedades de uso de estas horas al menos una semana antes a su utilización, indicando el nombre del afiliado al que se otorgará las horas y el día que se hará efectivo este permiso.</p> <p>1.9. VÍAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN: Las dos partes se comprometen a mantener vías y canales de comunicación respetuosa, cordial y formal, sujetos a las disposiciones legales e institucionales en materia de respuesta y reserva de información. Las solicitudes de SINTRAUNAD serán resueltas por escrito dentro de los términos que establece la ley. Todas las solicitudes que se generen desde SINTRAUNAD serán canalizadas ante la Secretaría General de la UNAD, unidad que redireccionará las solicitudes a quien en razón de su competencia corresponda.</p>
--	---	---	---	--



<p>[Escriba aquí]</p>	<p>programación anual de estos eventos incluyendo el COPASST.</p> <p>Nuevo</p> <p>Se solicita participación en el comité de convivencia laboral, del representante de la secretaría de derechos humanos.</p> <p>En el caso del copasst dado que la secretaría actual de bienestar la tiene la representación de los trabajadores al COPASST, se asignará a otro afiliado de Sintraunad como representante al copasst</p> <p>Permiso sindical: 400 horas en SOCA para docentes, estas horas serán extensivas a todos los aforados integrantes de los diferentes órganos de administración del sindicato, tales como: comisión de reclamos, subdirectivas y comités seccionales.</p> <p>Ajustar el tema de permiso sindical para docente en horas según carga docente</p> <p>Bolsa de horas: Bolsa de horas de al menos 500</p>	<p>1.10. CONTINUIDAD DE LOS MIEMBROS QUE HACEN PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA: La UNAD reconocerá a los miembros de la Junta Directiva el fuero Sindical que señala el literal C) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de que finalice su mandato.</p> <p>ACORDADO</p>	<p>1.10. CONTINUIDAD DE LOS MIEMBROS QUE HACEN PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA: La UNAD reconocerá a los miembros de la Junta Directiva el fuero Sindical que señala el literal C) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de que finalice su mandato.</p> <p>ACORDADO</p>
-----------------------	---	--	--

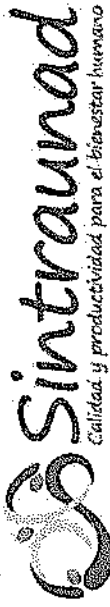
[Handwritten signature]



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

		<p>asuntos que se dilatan y nos colocan en situaciones complejas ante afiliados que radican peticiones ante SINTRAUNAD y genera vencimientos de términos de respuesta en tiempos de ley, por cuanto las solicitudes ante la UNAD, se dilatan demasiado sin cumplimiento de los términos de solicitudes de respuesta ante peticiones ante la universidad, lo que puede ocasionar que los afiliados en tutelen a SINTRAUNAD y nos veremos en la obligación de hacer lo mismo ante la UNAD. Por este nos vemos en la obligación de revisar este tema y los tiempos de respuesta dentro del término legal la UNAD atenderá las solicitudes de SINTRAUNAD.</p> <p>Continuidad miembros junta directiva: Garantizar mínimo el año de protección al trabajador que ocupa junta directiva y ha hecho su contribución sindical, 6 meses por ley y 6 que se solicita a la UNAD.</p>		
--	--	---	--	--



[Escriba aquí]

TÍTULO I. TÍTULO II. ASPECTOS LABORALES Y CONTRACTUALES

CAPÍTULO I - DE LOS DOCENTES OCASIONALES

No. ITEM	PETICIÓN SINTRAUNAD	SUSTENTOS SINTRAUNAD	SUSTENTOS UNAD	DECISIÓN FINAL
ARTICULO 7. VINCULACIÓN	<p>La UNAD garantizará la vinculación de los docentes ocasionales sindicalizados que estuvieron en el período anterior, sin desmejorar las condiciones inicialmente pactadas. Los docentes vinculados cumplirán con los perfiles inherentes a su contrato.</p> <p>PARÁGRAFO 1: Se entiende como desmejora de condiciones laborales, el traslado del docente a una ciudad diferente de la que es su domicilio, cambiar el contrato de tiempo</p>	<p>Algunos docentes ocasionales antiguos no vinculados o desmejorados laboralmente sin justa causa.</p> <p>Se tienen varios casos que se notificaron a la junta directiva, se realizó un primer filtro, se presentan a TH se han dado casos que no se ha podido dar respuesta a ellos.</p> <p>Solicitamos fortalecer el cumplimiento de este punto, que los directivos que no conozcan el</p>	<p>Se ratifica el acuerdo anterior negociado en este punto, en los términos allí formulados.</p> <p>No se acoge lo relativo a la conceptualización de la desmejora en las condiciones laborales del docente, ya que como fue ampliamente explicado por la GTUUM y la VIACI, los requerimientos de vinculación de los docentes en términos de tiempos y dedicación obedecen exclusivamente a necesidades del servicio, asignación de</p>	<p>No se acoge el nuevo texto propuesto pero se ratifica lo contemplado en el acuerdo anterior en materia de VINCULACIÓN, de la siguiente manera:</p> <p>ARTICULO 7. VINCULACIÓN</p> <p>La UNAD adelantará la vinculación de los docentes sindicalizados que estuvieron en el período anterior, quienes deberán cumplir con los lineamientos institucionales para la contratación de docentes ocasionales, a saber:</p>
				<p>a) Que exista la necesidad del servicio. b) Que el profesional tenga el perfil determinado por las Unidades</p>

<p>completo a medio tiempo, o este y aquel a docente de hora cátedra. También lo será el hecho de vincularlo por un tiempo menor al que mantuvo en el periodo inmediatamente anterior.</p>	<p>acuerdo firmado, que lo conozcan bien. Conseguir una tranquilidad para los docentes, que se haga más efectivo lo logrado en el acuerdo de peticiones anterior. Muchos afiliados no han quedado satisfechos con la respuesta que ha dado talento humano frente a sus solicitudes.</p>	<p> cursos, etc, por lo cual no es posible garantizar que no se presenten variaciones en la asignación de horas. Así mismo se aclaró que no es posible hablar de una desmejora en razón de un traslado de ciudad para el docente, ya que en virtud de la modalidad de atención el docente atiende estudiantes ubicados en todo el país desde su lugar originario de ubicación.</p>	<p>Académicas. c) 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. d) Que exista la disponibilidad presupuestal. e) 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. f) 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</p>
<p>CONTRAPROPUESTA: Se presentan dos alternativas para que la Universidad seleccione la que más considere. Presentar la justificación respectiva del porque no se vincula, y adicionalmente medio salario devengado por parte del Docente. Es una acción preventiva que no compromete presupuesto porque se presume que la UNAD cumplirá con el acuerdo anterior.</p>	<p>En caso de que el miembro del cuerpo académico esté vinculado o haya estado vinculado con la UNAD en periodos académicos anteriores, además de los mencionados, es la evaluación satisfactoria de su desempeño y que exista la necesidad del servicio.</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</p>	<p>En caso de que el miembro del cuerpo académico esté vinculado o haya estado vinculado con la UNAD en periodos académicos anteriores, además de los mencionados, es la evaluación satisfactoria de su desempeño y que exista la necesidad del servicio.</p>





[Escriba aquí]

<p>ARTICULO 8. GARANTÍA DE VINCULACIÓN</p>	<p>La universidad antes de contratar docentes ocasionales nuevos agotará la disponibilidad de los docentes ocasionales sindicalizados, que hubiesen estado vinculados en el período anterior. El incumplimiento de este requisito generará una indemnización equivalente a 5 veces último salario devengado por el docente ocasional sindicalizado por cada año de antigüedad</p>	<p>cual está adscrito el docente (Decano, Vicerrector, director de Centro, director de zona), al gerente de talento humano, la Secretaria general y Sintraunad. Este procedimiento se tendrá en cuenta los plazos establecidos en el artículo 6 numeral 1.9 vías y canales de comunicación.</p>	<p>Se explicó por parte de la GTHUM y la VIACI todo el proceso de selección y vinculación docente y claramente se enfatizó en que la necesidad del servicio opera en razón de factores objetivos que determinan la continuidad o no del docente. Así mismo se recordó la naturaleza jurídica de la figura del DOCENTE OCASIONAL y que precisamente en virtud del alcance que se le da en la Ley 30 de 1992 y demás normas concordantes, así como en la jurisprudencia al respecto, su vocación es de transitoriedad y por ende no es viable acoger la solicitud de indemnización para los docentes que no sean nuevamente vinculados.</p>	<p>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>ACORDADO</p>
			<p>No se acoge el nuevo texto propuesto pero se ratifica lo contemplado en el acuerdo anterior en materia de VINCULACIÓN, de la siguiente manera:</p> <p>La universidad, antes de contratar docentes ocasionales nuevos, agotará la disponibilidad de los docentes ocasionales vinculados en el período anterior, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y se cuente con una evaluación del desempeño y actitudinal satisfactoria.</p> <p>La UNAD propone:</p> <p>ARTICULO 8. GARANTÍA DE VINCULACIÓN</p> <p>La universidad, antes de contratar docentes ocasionales nuevos, agotará la disponibilidad de los docentes ocasionales vinculados en el período anterior, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y se cuente con una evaluación del desempeño y actitudinal satisfactoria, proveniente de los parámetros</p>	



[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 9. REQUISITOS DE LA GARANTÍA</p>	<p>Para que se pueda aplicar la Garantía de Vinculación, el Docente debe cumplir con los siguientes requisitos:</p>	<p>Aspectos de procedimiento para la garantía</p>	<p>Igualmente se insiste como se expuso ampliamente en las sesiones de negociación, que todos los procesos de vinculación de docentes ocasionales obedecen a la necesidad del servicio, la cual se materializa una vez se ha culminado cada uno de los tiempos establecidos en el calendario académico para la matrícula de cada uno de los períodos académicos.</p>	<p>definidos por el sistema de inteligencia institucional, la aplicación blockchain en el sistema de talento humano y las garantías del desempeño institucional como la mejor estrategia de transparencia institucional en lo que respecta a la continuidad en los procesos de contratación docente.</p> <p>PARÁGRAFO: La UNAD revisará los casos específicos presentados por SINTRAUNAD para establecer la continuidad de los docentes sindicalizados, en caso de que no hayan sido vinculados.</p> <p>PARÁGRAFO TRANSITORIO: Para la solicitud particular expuesta por SINTRAUNAD, la UNAD revisará los casos de los docentes que se relacionan a continuación para establecer su continuidad en caso de que los parámetros no hayan sido atendidos. Se adjunta listado.</p> <p>ACORDADO</p>
<p>SE RETIRA</p>	<p>En atención a la naturaleza jurídica de la vinculación de los Docentes. Ocasionalmente no se acoge la garantía de vinculación solicitada y por ende este</p>			

[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

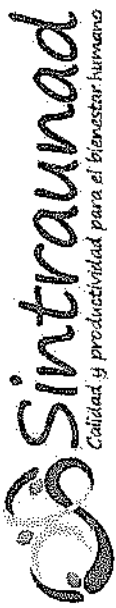
<p>DE VINCULACIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debe ser Docente Ocasional Sindicalizado. 2. Debe tener como mínimo un año de antigüedad en Sintraunad. 3. Debe tener como mínimo 5 años de antigüedad en la UNAD. 4. Debe tener evaluación satisfactoria en los últimos 2 años de la UNAD. <p>PARÁGRAFO: para los efectos legales de la UNAD y para efectos de este Acuerdo Colectivo, entiéndase como calificación satisfactoria la que sea igual o superior a 4 puntos.</p>		<p>artículo tampoco es factible incorporar requisitos para aplicar la garantía de vinculación</p> <p>Igualmente se insiste como se expuso ampliamente en las sesiones de negociación, que todos los procesos de vinculación de docentes ocasionales obedecen a la necesidad del servicio, la cual se materializa una vez se ha culminado cada uno de los tiempos establecidos en el calendario académico para la de matrícula de cada uno de los períodos académicos.</p>	
<p>ARTÍCULO 10. INOPERANCIA DE LA GARANTÍA DE VINCULACIÓN</p>	<p>Por su parte la UNAD podrá inoperar la garantía de vinculación cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se cumpla con alguno de los requisitos del artículo anterior 2. El docente ocasional sindicalizado no cuente con el diplomado de formación de formadores o uno equivalente. 3. El docente candidato tenga más formación y experiencia docente en educación superior a distancia y virtual que el docente antiguo, salvo que el docente antiguo esté 		<p>En atención a la naturaleza jurídica de la vinculación de los Docentes Ocasionales no se acoge la garantía de vinculación solicitada y por ende este artículo tampoco es factible incorporar requisitos para inaplicar la garantía de vinculación</p> <p>Igualmente se insiste como se expuso ampliamente en las sesiones de negociación, que todos los procesos de vinculación de docentes</p>	<p>SE RETIRA</p>

[Escriba aquí]



<p>ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO PARA EL EJERCICIO DE LA INOPERANCIA DE LA GARANTÍA DE VINCULACIÓN</p>	<p>cursando el mismo nivel académico del candidato.</p> <p>PARÁGRAFO: En el caso del numeral tres, el docente antiguo deberá tener aprobado más del 25% de los créditos de sus estudios superiores y no aplazar o haber aplazado sus estudios en ningún momento.</p> <p>ARTÍCULO 2°: Para ejercer la inoperancia de la garantía de vinculación la UNAD, deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por medio de la Dirección de Talento Humano o por medio de las decanaturas, deberán notificar mediante correo electrónico, al docente ocasional sindicalizado, que existe intención de reemplazarlo. 2. En el mismo correo remitirán el perfil profesional del candidato docente sin revelar su información personal. 3. El docente ocasional sindicalizado, tendrá un término de 5 días hábiles para demostrar a la UNAD, por el mismo medio, que cuenta con los 		<p>ocasionales obedecen a la necesidad del servicio, la cual se materializa una vez se ha culminado cada uno de los tiempos establecidos en el calendario académico para la de matrícula de cada uno de los periodos académicos.</p>	
			<p>En atención a la naturaleza jurídica de la vinculación de los Docentes Ocasionales no se acoge la garantía de vinculación solicitada y por ende este artículo tampoco es factible incorporar requisitos para su aplicación.</p> <p>Igualmente se insiste como se expuso ampliamente en las sesiones de negociación, que todos los procesos de vinculación de docentes ocasionales obedecen a la necesidad del servicio, la cual se materializa una vez se ha culminado cada uno de los tiempos establecidos en el calendario académico para la de matrícula de cada uno de los periodos académicos.</p>	<p>SE RETIRA</p>

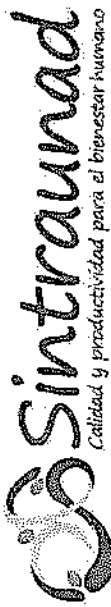
[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 12. REDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE</p>	<p>mismos o mejores atributos profesionales que el candidato y que cumple con los requisitos del artículo 9.</p> <p>4. El docente ocasional sindicalizado podrá, dentro del mismo término señalado en el numeral anterior, renunciar a la garantía de vinculación.</p> <p>Una vez surtido el trámite que antecede, y verificados los requisitos dispuestos en los artículos anteriores, la UNAD podrá vincular docentes nuevos sin lugar a indemnización.</p> <p>PARÁGRAFO: La UNAD velará porque los docentes reemplazados, sean ubicados en otro tipo de roles o en otras cargas académicas, de acuerdo a su perfil y experiencia.</p>	<p>Se presentan opciones de prioridad para la vinculación en caso de situaciones coyunturales para dar mayor beneficio a los docentes más antiguos sindicalizados</p>				<p>No se acoge el nuevo texto propuesto pero se ratifica lo contemplado en el acuerdo anterior en materia de VINCULACIÓN, de la siguiente manera:</p>
--	--	---	--	--	--	---

[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

	<p>años de antigüedad en la Universidad y en forma decreciente, con la prelación que a continuación se detalla:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Docentes ocasionales que tengan 5 o más años de antigüedad. b) Docentes ocasionales que lleven 3 o más años de antigüedad y menos de 5 años. c) Docentes ocasionales que lleven más de un año de antigüedad y menos de 3 años. d) Docentes ocasionales que lleven un año o menos de antigüedad. <p>PARÁGRAFO 1: La UNAD reducirá el personal partiendo del grupo que se encuentra en el literal (D), finalizado este, continuará con el grupo (C) y así sucesivamente.</p>			<p>ARTÍCULO 12. REDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE</p> <p>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 que se mencionan a continuación, y que lleven más de 2 años de trayectoria en la Universidad.</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que exista la necesidad del servicio. b) Que el profesional tenga el perfil determinado por las Unidades Académicas. c) 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. d) Que exista la disponibilidad presupuestal. e) 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. f) 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
--	--	--	--	--

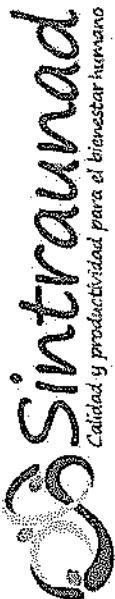
Clamp

[Escriba aquí]



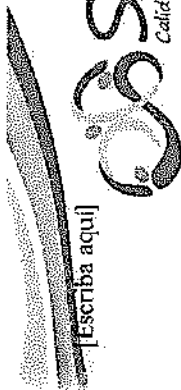
<p>ARTÍCULO 13. GARANTÍA DEL PREAVISO</p>	<p>Los docentes ocasionales de la UNAD, que no tengan derecho a la garantía de vinculación, tendrán derecho a la garantía del preaviso, la cual consiste en que la UNAD deberá informar con un término no inferior a 30 días a la finalización de la vinculación, que el vínculo laboral no será renovado.</p> <p>PARÁGRAFO 1: En lo no dispuesto en este artículo, se aplicará en forma análoga lo previsto en el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO 2: El incumplimiento del preaviso para los docentes ocasionales sindicalizados generará una indemnización equivalente al 50%</p>	<p>Por sentido humano informar al docente con anticipación sobre su no continuidad</p>	<p>No se acoge la propuesta por cuanto desdibuja la vocación de transitoriedad de la vinculación de los Docentes Ocasionales, así reconocida legal y jurisprudencialmente. En este sentido, la Ley 30 de 1992, establece en su artículo 74 que "serán profesores ocasionales aquellos que, con dedicación de tiempo completo, o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año. Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución". Así mismo, y atendiendo a la</p>	<p>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 y que exista la necesidad del servicio.</p>
<p>ACORDADO</p>	<p>ACORDADO</p>	<p>ACORDADO</p>	<p>ACORDADO</p>	<p>ACORDADO</p>

[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 14. POLÍTICA DE VINCULACIÓN.</p>	<p>del valor total del acto administrativo precedente.</p>	<p>exposición efectuada por la VIACI y la GTHUM relacionada con el procedimiento de vinculación, se tiene que la necesidad del servicio y la asignación de estudiantes por curso solamente puede realizarse una vez se ha llevado a cabo el proceso de matrícula estudiantil y por ende no es viable establecer un término previo para avisarle al Docente sobre la continuidad o no de su vinculación. De la misma forma, desde el mismo momento de la notificación de su acto administrativo de vinculación, el Docente conoce clara y expresamente la fecha de terminación de su vinculación, lo cual hace nugatoria una condición de preaviso.</p>	<p>No se acoge la redacción propuesta, se RATIFICA lo contemplado en el acuerdo anterior; en los siguientes términos: ARTÍCULO 14. POLÍTICA DE VINCULACIÓN. La UNAD contemplará en la política de vinculación docente las siguientes previsiones:</p>
<p>ARTÍCULO 14. POLÍTICA DE VINCULACIÓN.</p>	<p>La UNAD deberá Contemplar en la política de vinculación docente las siguientes previsiones: 1. La UNAD vinculará a todos los directores de curso por 11 meses y con tiempo completo, independientemente del número</p>	<p>1. Los directores de curso tienen las mismas responsabilidades sin importar el número de estudiantes a cargo. 2. En los cursos de primera y segunda matrícula se contratan docentes de hora cátedra lo que repercute en la</p>	<p>No se acoge la redacción propuesta, se RATIFICA lo contemplado en el acuerdo anterior; en los siguientes términos: ARTÍCULO 14. POLÍTICA DE VINCULACIÓN. La UNAD contemplará en la política de vinculación docente las siguientes previsiones:</p>



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

<p>de estudiantes y nivel de programa.</p>	<p>2. Vincular por tiempo completo a los docentes tutores para los cursos de primera y segunda matrícula, cursos transversales y de alta complejidad.</p> <p>3. Cumplir con el requisito establecido del diplomado de formación de formadores o su equivalente y contar con la inducción del modelo pedagógico de la UNAD. (e – MPU).</p> <p>4. Tener en cuenta a los docentes ocasionales sindicalizados de medio tiempo del período 16 -01 para modificar su dedicación a tiempo completo para el período 16-02. De la misma manera ajustar el tiempo completo a los docentes del período 16 – 04 para el período 8 – 05.</p> <p>5. Vincular por 11 meses y tiempo completo a los docentes investigadores pertenecientes a los grupos de investigación avalados por la UNAD. Se conmina a la UNAD para que cumpla este</p>	<p>retención y permanencia.</p> <p>3. Hay docentes que contratan sin el cumplimiento de formación de formadores.</p> <p>4. Especialmente para aquellos que se les bajó el tiempo de vinculación.</p> <p>5. El acuerdo anterior estableció contrato a 11 meses a investigadores de grupos categorizados en A y B. Se solicita llevar a cabo el procedimiento para cumplir dicho acuerdo, y agregar a los docentes investigadores de grupos avalados por la Unad ya que ellos pueden aportar significativamente a la universidad</p> <p>OBSERVACIÓN A LA PROPUESTA DE LA UNAD: Talento humano verificará a través del SIGI los docentes investigadores de grupos categorizados por COLCIENCIA en A Y B afiliados a SINTRAUNDA para dar cumplimiento a este punto.</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, bajo los siguientes lineamientos:</p> <p>Los Directores de curso se les dará vinculación por 11,5 meses así:</p> <p>Tengan oferta en los 5 periodos académicos.</p> <p>Cursos con más de 1000 estudiantes en cada periodo de 16 semanas.</p> <p>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 parte de los estudiantes, previa evaluación satisfactoria del desempeño y actitudinal</p> <p>La Universidad incrementara 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 Consejo Superior</p>
--	--	---	---

[Handwritten signature]

[Escriba aquí]



	<p>acápites que fue aprobado en el Acuerdo Colectivo 2017.</p> <p>6. Vincular un número de docentes ocasionales por programa para cubrir las ausencias por situaciones de incapacidad, componente práctico, calamidad y fuerza mayor. El cubrimiento de este punto se hace extensivo a los docentes de carrera.</p> <p>7. Involucrar a los líderes de programa en la continuidad de los directores de curso, quienes se soportarán en el desempeño del docente.</p> <p>8. Realizar convocatorias internas para suplir las vacantes de los Docentes Ocasionales con Funciones Especiales (DOFEs) o Docente Ocasional con Funciones de Investigación (DOFIs) dando oportunidad en primera instancia a los docentes que pertenezcan a la Escuela o unidad en donde se genere la necesidad.</p> <p>9. Realizar convocatorias externas para suplir las vacantes de DOFEs o DOFIs siempre y cuando se haya</p>	<p>6. Se han presentado situaciones en que los docentes incapacitados trabajan atentando contra su salud; o cuando termina la incapacidad tienen todo el trabajo acumulado y los estudiantes solos debido a que no se les asigna un reemplazo.</p> <p>7. Los líderes son los que más conocen el desempeño de los directores de curso, por lo tanto es importante que su concepto se tenga en cuenta para la continuidad de los directores.</p> <p>8. Realizar primero las convocatorias internas y luego las externas, ya que las últimas se hicieron, al contrario. Esto teniendo en cuenta el conocimiento de los docentes sobre el modelo pedagógico de la Universidad.</p>	<p>Universitario.</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>La universidad continuara estableciendo los procedimientos para la atención de incapacidades de acuerdo con el término de duración de las mismas.</p> <p>ACORDADO</p>
--	--	--	--



			<p>agotado la convocatoria interna y no se hubiere encontrado el candidato idóneo para la vacante.</p> <p>10. Promover los concursos y convocatorias que sean necesarios, para modificar paulatinamente el número de docentes ocasionales por docentes de carrera.</p> <p>11. Un solo docente no podrá ser director de más de dos cursos.</p>
II- LA EVALUACIÓN DOCENTE			
<p>ARTÍCULO 15. MODELO OBJETIVO</p>	<p>La UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos establecidos por el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y la Vicerrectoría Académica y de Investigación, que establece un procedimiento claro, objetivo y que involucra la participación de los diversos actores que intervienen en el proceso.</p> <p style="text-align: center;">ACORDADO</p>	<p>La UNAD acogió un sistema de evaluación docente aplicable a los docentes de carrera a través del Acuerdo 003 de 2011 modificado por el Acuerdo Superior 013 de 5 de mayo de 2011.</p> <p>Para los docentes ocasionales se cuenta igualmente con un sistema objetivo de evaluación a través del cual participan los diferentes actores del proceso.</p>	<p>Se solicita un modelo objetivo de evaluación en el desempeño académico con los diferentes actores, adicionalmente se solicita aclarar en lo que respecta con evaluación actitudinal que conlleva a aspectos coyunturales en la contratación docente</p>
<p>ARTÍCULO 16. EVALUACIÓN DEL LÍDER ZONAL</p>	<p>La UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos establecidos por el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y la Vicerrectoría Académica y de Investigación, que</p>	<p>se solicita que: ***director de centro evalúe al líder zonal con la misma equivalencia que el decano de escuela y a su vez el ***líder zonal en</p>	<p>Se debe establecer la evaluación del líder zonal por parte del director de centro, decano de escuela y líderes de programa.</p>

[Handwritten signature]



[escriba aquí]

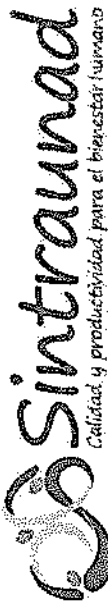
LÍDER ZONAL		representación de la red de docentes evalué al ***director del centro		establece un procedimiento claro, objetivo y que involucre la participación de los diversos actores que intervienen en el proceso.
ARTÍCULO 17. EVALUACIÓN DEL DIRECTOR DE CURSO	Se debe implementar la evaluación del director de curso por parte de los estudiantes, la red de docentes del curso y líderes de programa.	la petición por parte de los asociados es que: Los estudiantes evalúen ***al director de curso, bajo el rol de director del curso ya que el estudiante arremete en ocasiones negativamente hacia tutor por las exigencias de las tareas solicitadas		ACORDADO ARTÍCULO 17. EVALUACIÓN DEL DIRECTOR DE CURSO La UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos establecidos por el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y la Vicerrectoría Académica y de Investigación, que establece un procedimiento claro, objetivo y que involucre la participación de los diversos actores que intervienen en el proceso.
ARTÍCULO 18. EVALUACIÓN DEL LÍDER DE PROGRAMA	Se debe realizar evaluación del líder de programa por parte de los líderes de cadena de formación, decanos de escuela, líderes zonales, directores de curso.	Se solicita que ***la red de directores de curso evalué al ***líder de programa con el mismo equivalente porcentual con el ánimo de que exista equidad y realimentación entre las partes		ACORDADO ARTÍCULO 18. EVALUACIÓN DE LÍDER DE PROGRAMA La UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos establecidos por el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y la Vicerrectoría Académica y de Investigación, que establece un procedimiento claro, objetivo y que involucre la participación de los diversos actores que intervienen en el proceso.
ARTÍCULO 19. EVALUACIÓN DEL DECANO	Se debe realizar la evaluación del decano por parte de la vicerrectoría académica, los líderes de programa, líderes zonales.	Se solicita: que los ***líderes de programa y ***los líderes zonales (en representación de las redes de		ACORDADO ARTÍCULO 19. EVALUACIÓN DEL DECANO La UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos establecidos por el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y la Vicerrectoría Académica y de Investigación, que



[Escriba aquí]

ARTICULO 20. CONDECO RACION	La UNAD otorgará anualmente, a un docente ocasional o de carrera sea o no sindicalizado, un premio por su excelente desempeño. El premio consistirá en un reconocimiento simbólico y uno económico, equivalente a 30 días de salario. Este premio será otorgado anualmente, uno por cada Escuela. El Consejo Académico reglamentará el otorgamiento de este premio mediante Acuerdo, dentro de los 2 meses siguientes a la aprobación del Acuerdo Colectivo, en donde señalará por lo menos los criterios para seleccionar al docente. PARÁGRAFO: El premio otorgado no es constitutivo de salario y no será computado como carga prestacional.	docentes de la zonas) evalúen al decano de escuela		establece un procedimiento claro, objetivo y que involucre la participación de los diversos actores que intervienen en el proceso.
ARTICULO 21.	III. LA CARGA LABORAL	se solicita que por medio del concejo académico de la UNAD se reglamente el otorgamiento del reconocimiento tanto simbólico como económico (30 días de salario) este reconocimiento será anualizado o 15% adicional a lo estipulado por el plan de incentivos del 50% para estudiar en los programas de la UNAD		ACORDADO La UNAD adelantará las acciones necesarias para incorporar en la propuesta de Estatuto Docente que se presentará ante los órganos colegiados, un sistema de incentivos y estímulos, en el cual se determinen los programas a los cuales podrán acceder y los porcentajes de apoyo por parte de la Universidad. INTEGRADO CON EL ARTICULO 50. RETIRADO
ARTICULO 21.	La UNAD deberá identificar claramente en el Software de Oferta y	Se enfatizó en quedar registrado en el SOCA las horas dedicadas	En SOCA se encuentran registradas en la respectiva	ARTÍCULO 21. NIVELACIÓN DE LA CARGA LABORAL La UNAD adelantará las acciones

[Handwritten signature]



Escriba aquí

<p>NIVELACIÓ N DE LA CARGA LABORAL</p>	<p>Contratación Académica – SOCA para los docentes vinculados en los diferentes periodos académicos, las horas dedicadas a: dirección de curso, alistamiento y diseño de los mismos, acompañamiento tutorial, dirección y jurado de trabajos de grado, estudio de homologaciones, promoción de créditos para grado, acciones de los programas, formación y capacitaciones institucionales, componente práctico, evaluación de documentos maestros de programas académicos, reuniones zonales o locales, desplazamientos a reuniones o congresos, atención a estudiantes en el centro, y otras funciones. La presente solicitud se hace extensiva a los docentes de carrera.</p> <p>La UNAD deberá garantizar la equidad en la designación de trabajo para todos los docentes, sin dejar horas disponibles ya que pueden ser utilizadas por diferentes instancias (centro, escuela, líder de programa) en el mismo momento, o realizar el descargue respectivo descontando las horas disponibles.</p>	<p>por los directores de curso a la acreditación de cursos en los diferentes periodos académicos.</p>	<p>carga académica las horas por: acompañamiento tutorial, dirección de curso, investigación, roles de liderazgo, representación en cuerpo colegiados, proyección social, por ende, los elementos solicitados ya se encuentran incorporados en SOCA. Para el rol de Director de curso se presentará una distribución de horas para el Director que tiene asignado de manera permanente el rol de Director de Curso durante todos los periodos académicos.</p> <p>La UNAD asume los costos de los procesos institucionales de capacitación que se encuentren en el marco del Plan Institucional de Formación de Diplomados de Formación de Formadores la UNAD no asume la totalidad del valor, pero ofrece un valor especial con descuento para la comunidad académica, en la forma y términos que se encuentran autorizados por el Consejo Superior Universitario.</p>	<p>tendientes a identificar en el Software de Oferta y Contratación Académica – SOCA para los docentes vinculados en los diferentes periodos académicos, las horas dedicadas a: dirección de curso, alistamiento y diseño de los mismos, acompañamiento tutorial, dirección y jurado de trabajos de grado, estudio de homologaciones, promoción de los programas, formación y capacitaciones institucionales, componente práctico, evaluación de cursos, elaboración de documentos maestros de programas académicos, reuniones zonales o locales, desplazamientos a reuniones o congresos, atención a estudiantes en el centro, y otras funciones. La presente solicitud se hace extensiva a los docentes de carrera.</p> <p>La UNAD asume los costos de los procesos institucionales de capacitación que se encuentren en el marco del Plan Institucional de Capacitación. Para el caso del programa formación de formadores, el costo debe ser asumido por el interesado por cuanto el mismo ya incorpora un descuento aplicado por la UNAD.</p> <p>ACORDADO</p>
---	--	---	--	--

[Handwritten signature]



<p>ARTÍCULO 22. ACTIVIDADES DE MERCADEO DE PROGRAMAS</p>	<p>PARÁGRAFO 1: La UNAD asume el costo de la formación y capacitaciones institucionales, como es el caso de formación de formadores.</p> <p>Para cumplir con la nivelación de la carga laboral, se deberá</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asignar horas al director de curso en SOCA de acuerdo con el número real de estudiantes en el curso. Tanto para docentes ocasionales como de carrera. 2. Asignar horas para investigación y para el emprendimiento a los docentes ocasionales y de carrera que lo requieran. 3. Asignar las horas para el componente práctico incluyendo el tiempo de desplazamiento. 4. Asignar direcciones de curso de máximo dos cursos, tanto para docentes ocasionales como de carrera. 	<p>En cuanto a la promoción de programas que se tenga en cuenta los gastos de</p>	<p>La UNAD cuenta con una Oficina de Comunicaciones que se encarga entre otros aspectos de</p>	<p>ARTÍCULO 22. ACTIVIDADES DE MERCADEO DE PROGRAMAS</p> <p>La UNAD dispondrá los medios e insumos</p>
--	--	---	--	--

[Handwritten signature]

[Escriba aquí]



<p>ES DE MERCADERO O PROGRAMAS</p>	<p>para el desarrollo de las labores de mercaderío, de igual manera, por medio de la dependencia encargada, deberá brindar los elementos necesarios para efectuar tareas de mercaderío de programas, para los docentes que realicen este tipo de actividades. Dentro de dichos elementos se deberá como mínimo proveer el transporte y los recursos logísticos para llevar cabo la función.</p>	<p>desplazamiento de los docentes y la importancia de contar con el material de apoyo en beneficio del buen nombre de la UNAD.</p>	<p>orientar las actividades de mercaderío a nivel institucional en los ámbitos regionales y locales. No es factible vincular docentes con destinación específica y exclusiva para actividades de mercaderío por cuanto se apartan de su naturaleza académica. La UNAD dispondrá los recursos necesarios para visibilizar a la institución en diferentes espacios.</p>	<p>necesarios para que se adelanten las actividades de Mercaderío a través de la Oficina de Comunicaciones y Mercadeo, bajo los lineamientos institucionales definidos. Igualmente facilitará los insumos necesarios para que los docentes y administrativos que voluntariamente decidan apoyar los procesos de difusión y mercadeo, ACORDADO</p>
<p>ARTÍCULO 23. CAMPUS VIRTUAL</p>	<p>La UNAD, por medio de la Gerencia de Innovación y Desarrollo Tecnológico – GIDT y en coordinación con las unidades académicas y administrativas, suspenderá el acceso del Campus Virtual y correo institucional con el fin de evitar que cualquier autoridad continúe designando funciones a los docentes, cuando ya ha finalizado el término de vinculación. En el evento en que se presente esta situación, se presumirá que al docente le será renovado el vínculo laboral, so pena de la indemnización prevista en el artículo 8 de este Acuerdo.</p>	<p>Por situaciones que se presentan en la actualidad cuando los docentes en sus vacaciones son llamados a continuar con el proceso de certificación o acreditación de cursos se pide a la universidad suspender el acceso al campus virtual cuando el docente termine su contrato de vinculación.</p>	<p>Actualmente la UNAD cuenta con una política fijada por el Consejo Superior Universitario que se encarga de regular el uso, manejo y duración de las cuentas de correo institucional. No se acoge de ninguna manera la presunción de renovación del vínculo laboral y por ende tampoco la indemnización contempladas en el segundo párrafo del artículo por cuanto ello desconoce el mandato legal aplicable a los contratos y vinculaciones celebrados por entidades públicas consistente</p>	<p>ARTÍCULO 23. CAMPUS VIRTUAL La UNAD a través de la Gerencia de Desarrollo Tecnológico se articulará con la Gerencia de Talento Humano con el fin de aplicar las políticas de uso, manejo y vigencia de las cuentas de correo institucional contenidas en la normatividad interna de la UNAD y velará por su adecuada aplicación. ACORDADO</p>



<p>ARTÍCULO 24. ACTIVIDAD PAR ACADÉMICO.</p>	<p>Las actividades como par académico se considerarán como logros y méritos del docente o funcionario administrativo y por tanto los días en que se ejerzan dichas funciones, serán considerados como días laborados.</p> <p>PARÁGRAFO. La selección de Par Académico no podrá ser subsumida en el descanso de tres días alcanzado por el Acuerdo Colectivo de 2017, ni en cualquier otro tipo de permiso o descanso reconocido en la Ley, los reglamentos o las convenciones.</p>	<p>Reconocer las actividades como par académico de los funcionarios docentes y administrativos, se considera que es positivo para la universidad por ello los días en que se ejerzan como par académico se considere como para académico.</p>	<p>en que no puede operar la prórroga automática de los mismos por cuanto cualquier contratación o vinculación requiere de la disponibilidad presupuestal previa para realizar su correspondiente afectación.</p> <p>Las actividades como Par Académico hacen parte de un proceso individual del docente o funcionario, que ejerce ante el Ministerio de Educación Nacional, en virtud de los lineamientos y actividades enmarcadas por dicha cartera.</p>	<p>Se acoge, en los siguientes términos: ARTÍCULO 24. ACTIVIDADES COMO PAR ACADÉMICO. Los días que requieran los funcionarios administrativos o docentes que sean designados como pares académicos no incidirán ni se computarán en el receso que fue aprobado en el acuerdo anterior. ACORDADO</p>
<p>ARTÍCULO 25. PERMISO DE ESTUDIOS.</p>	<p>Los docentes sindicalizados de la UNAD que se encuentren cursando estudios de Maestría o de Doctorado, tendrán derecho a 1 día de permiso remunerado a la semana (o su equivalente en horas) para llevar a cabo sus actividades académicas. Este permiso sólo valdrá mientras esté</p>	<p>Los docentes sindicalizados expresan la necesidad de contar con tiempo para adelantar sus estudios posgraduales.</p>	<p>No es viable ser acogido por cuanto está planteado solamente para docentes sindicalizados lo cual es excluyente y afecta el derecho a la igualdad. Al realizar el análisis de la cantidad de docentes que actualmente están adelantando</p>	<p>SE RETIRA</p>



<p>ARTÍCULO 26. APOYO PARA ESTUDIOS. CONMINA CIÓN.</p>	<p>vigente el semestre o periodo académico de los estudios que cursa.</p> <p>El permiso sólo podrá ser usado en los estudios primigenios de cada rango, así las cosas, los docentes que ya tengan maestría o doctorado, no podrán hacer uso de este derecho.</p> <p>PARÁGRAFO. Cuando esté disponible el teletrabajo en la UNAD, estos docentes serán preferidos sobre otros para dicha modalidad laboral; sin embargo, no podrán gozar de teletrabajo y simultáneamente del permiso de estudios.</p>	<p>este tipo de procesos formativos se tiene que el número es elevado y el otorgamiento del tiempo solicitado incide fuertemente en la prestación del servicio educativo.</p>	<p>ARTÍCULO 26. APOYO PARA ESTUDIOS. CONMINACIÓN</p> <p>La UNAD adelantará las acciones tendientes a presentar ante el Consejo Superior Universitario la propuesta de actualización y modificación del Sistema de Incentivos y Estímulos Educativos, en el cual se conservarán criterios de selección objetiva y acceso por mérito a los beneficios que allí se contemplen.</p> <p>Se ratifica lo contemplado en el acuerdo anterior, relacionado con la propuesta de otorgar el mismo porcentaje en el incentivo y estímulo educativo a otorgar para docentes ocasionales, siempre y</p>
<p>Se pide cumplir lo acordado en el pliego anterior en cuanto al auxilio educativo hasta del 50% para los docentes ocasionales</p>	<p>La UNAD, mediante Acuerdo Colectivo pactó que los docentes ocasionales tendrían derecho a un auxilio del 50% para estudios posgraduales; sin embargo, dicho acuerdo fue incumplido por la UNAD, razón por la cual en el presente acuerdo se establecerá los lineamientos ante el incumplimiento.</p> <p>Se conmina a la UNAD para que, en el término de dos meses, contados desde la firma del presente acuerdo,</p>	<p>La UNAD viene aplicando el otorgamiento de incentivos y estímulos académicos a los docentes ocasionales conforme a lo establecido en la normatividad vigente.</p> <p>En el marco de la modificación normativa que actualmente se adelanta ante el Consejo Superior se presentará la propuesta de modificación y actualización del Sistema de Incentivos y Estímulos Educativos.</p>	<p>Se ratifica lo contemplado en el acuerdo anterior, relacionado con la propuesta de otorgar el mismo porcentaje en el incentivo y estímulo educativo a otorgar para docentes ocasionales, siempre y</p>

[Handwritten signature]



<p>ARTICULO 27. RECONOCIMIENTO DE ESTUDIOS EN UNIVERSIDADES EXTRANJERAS</p>	<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 con universidades en convenio con la</p>	<p>Se pide el reconocimiento económico cuando los docentes terminen sus estudios de posgrado en universidad que tengan convenio con la Unad.</p>	<p>Jurídicamente no es viable acoger la solicitud por cuanto desconoce el procedimiento de convalidación de títulos dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional y regulada en los actos administrativos correspondientes.</p>	<p>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 trabajos de investigación aplicados a las funciones asignadas y permanencia en la institución, de conformidad con el plan profesoral que disponga VIACI. Esta propuesta será presentada ante el Consejo Superior en el marco de cronograma de la ruta de modificación normativa contemplada para las vigencias 2019 y 2020.</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>ACORDADO</p>	<p>ARTICULO 27. RECONOCIMIENTO DE ESTUDIOS EN UNIVERSIDADES EXTRANJERAS</p>	<p>La UNAD participará y aportará en los análisis y escenarios de discusión que disponga el Ministerio de Educación Nacional tendientes a modificar o actualizar los procedimientos relacionados con la convalidación de títulos expedidos por Universidades Extranjeras, en aras de contribuir al fortalecimiento de estos procesos administrativos.</p>	<p>ACORDADO</p>	<p>La UNAD participará y aportará en los análisis y escenarios de discusión que disponga el Ministerio de Educación Nacional tendientes a modificar o actualizar los procedimientos relacionados con la convalidación de títulos expedidos por Universidades Extranjeras, en aras de contribuir al fortalecimiento de estos procesos administrativos.</p>



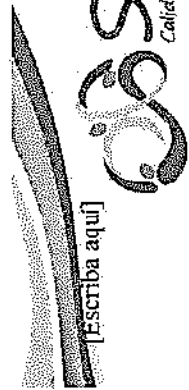
[Escriba aquí]

	<p>UNAD por medio de la cual se hayan otorgado estímulos institucionales para cursar estos programas.</p>			<p>Se ratifica lo contemplado en el acuerdo anterior en relación a que 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>ARTÍCULO 28. INCENTIVOS DE ESTUDIO PARA INVESTIGADORES.</p>	<p>La universidad otorgará auxilio económico para cursar diplomados o cursos especiales en el ámbito nacional o internacional a los docentes de carrera o docentes ocasionales sindicalizados que hayan adquirido conocimientos en una línea específica de investigación. Este auxilio no solo aplica para programas que oferta la UNAD o instituciones que tienen convenio con ella.</p>	<p>Se enfatizó la necesidad de que la Unad contemple auxilios educativos para líneas específicas de investigación</p>		<p>ACORDADO ARTÍCULO 28. INCENTIVOS DE ESTUDIO PARA INVESTIGADORES. La UNAD adelantará las acciones necesarias para incorporar en la propuesta de Estatuto Docente que se presentará ante los órganos colegiados, un sistema de incentivos y estímulos, en el cual se determinen los programas a los cuales podrán acceder y los porcentajes de apoyo por parte de la Universidad. ACORDADO</p>
<p>ARTÍCULO 29. ESTUDIO DE LA PLANTA DOCENTE</p>	<p>V. EL MÉRITO Y LA CARRERA DOCENTE La UNAD rendirá un informe a SINTRAUNAD, sobre la planta docente actual en donde se discrimine la proporción de docentes de carrera y ocasionales. El informe detallará la proporción por escuelas y por programas, y como ha mutado la</p>	<p>Sintraunad desea conocer sobre la distribución actual de la planta docente discriminando la proporción de docentes ocasionales y de carrera</p>	<p>No es factible el abordaje de la solicitud en los términos previstos ya que implica la presentación por parte de SINTRAUNAD de "modelos de solución" con posterioridad a la firma del acuerdo.</p>	<p>SE RETIRA</p>

[Escriba aquí]



	<p>proporción en los últimos 5 años. El informe contendrá la información de los últimos concursos externos e internos que ha realizado la UNAD detallando su ejecución.</p> <p>El estudio deberá ser remitido a SINTRAUNAD en un término de 4 meses contados a partir de la firma del presente acuerdo. Una vez SINTRAUNAD cuente con el informe, presentará modelos de solución para que, en la UNAD, prevalezcan los principios de igualdad, mérito y oportunidad. Los modelos de solución serán abordados en la mesa de seguimiento del Acuerdo, que ya se ha dispuesto para tal fin.</p> <p>Si se incumpliere el término establecido, el informe será solicitado directamente a la Rectoría.</p>		<p>De acuerdo a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014 "una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo</p> <p>De igual forma, al referirse a la organización interna de la Universidad la solicitud se encuentra por fuera del marco del de negociación de conformidad con lo establecido en el artículo 5° del Decreto Nacional 160 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo</p>	
<p>ARTÍCULO 30.</p>	<p>La UNAD pagará a los docentes ocasionales la prestación social de prima de navidad en el mes de diciembre y no en la liquidación del vínculo.</p>	<p>VI. LOS FACTORES SALARIALES Y PRESTACIONALES</p> <p>Por la situación económica de los docentes ocasionales en el mes de diciembre se solicita a la universidad el pago de la prestación de prima de navidad en el mes de diciembre.</p>		<p>ARTÍCULO 30. PRESTACIONES SOCIALES</p> <p>La UNAD adelantará el proceso administrativo de reconocimiento de las prestaciones para la última semana del mes de enero y el pago se efectuará en la primera quincena del mes de febrero de la vigencia siguiente a la terminación del vínculo, previa notificación, aceptación y procesos</p>



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

ARTICULO 31.	La UNAD pagará a los docentes una bonificación adicional equivalente a medio salario del funcionario, que será cancelado junto con la prima de servicios. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.		No es viable su incorporación debido al impacto fiscal que implica y a que no se cuenta con la base de recursos que permita apalancar dicho compromiso ni los mismos se encuentran debidamente presupuestados.	administrativos y financieros pertinentes. CONCERTADA SE RETIRA
CAPITULO II: DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO				
I. LA CARRERA ADMINISTRATIVA				
ARTICULO 32. ESTUDIO DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA	La UNAD rendirá un informe anual a SINTRAUNAD, sobre la planta administrativa actual en donde se discrimine el total de cargos de la planta, su nivel de ocupación y cuantos se encuentran libres, la proporción de funcionarios provisionales en propiedad, en encargos, empleados de libre nombramiento y remoción, no directivos y supernumerarios. El informe detallará la proporción por dependencias, cargos y requisitos del cargo, funcionario que se encuentra nombrado en cada cargo, nivel de estudios y experiencia del funcionario; como ha mutado la proporción de las	Participar en la conformación de la comisión de personal conforme a la Ley 909 de 2004, en sus artículos 15 y 16 (funciones unidad de personal y 2 personas de carrera administrativa un afiliado). La comisión de personal debe identificar las formas cubrir las necesidades de la planta de personal de manera anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. Algunas de las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas son: Velar por	No es factible el abordaje de la solicitud en los términos previstos ya que de acuerdo a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014 una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo De igual forma, al referirse a la organización interna de la Universidad la solicitud se encuentra por fuera del marco del de negociación de conformidad con lo establecido en el artículo 5° del Decreto	SE RETIRA



[Escriba aquí]

<p>modalidades de vinculación en los últimos 5 años. El reporte contendrá la información de los últimos concursos externos e internos que ha realizado la UNAD detallando su ejecución.</p> <p>El estudio deberá ser remitido a SINTRAUNAD en un término de 4 meses contados a partir de la firma del presente acuerdo. Una vez SINTRAUNAD analice el informe, trabajará conjuntamente con la rectoría en la construcción de estrategias que atiendan las situaciones presentadas y que se encaminen a la equidad laboral que debe existir entre el cargo, el perfil, el nivel de formación y la remuneración salarial, con el fin de mejorar la ubicación del personal en la planta acorde con sus requisitos, estudios y experiencia.</p> <p>Si se incumpliere el término establecido, el informe será solicitado directamente a la Rectoría.</p>	<p>los procesos de selección para la provisión de empleos y evaluación del desempeño, resolver las reclamaciones que, en materia de selección, evaluación de desempeño y encargo le sean atribuidas.</p> <p>Son otras funciones: Elaborar plan de vacantes anual, elaborar proyectos de plantas de personal con funciones y requisitos, determinar perfiles de empleos a ser provistos por selección o por méritos, entre otras.</p> <p>Que se establezca la regulación y reglamentación de la carrera administrativa especial de la UNAD. El párrafo transitorio del artículo 5 del Estatuto de Personal Administrativo (acuerdo 012 de diciembre del 2006), determina que el personal administrativo será de libre nombramiento y remoción hasta que se implemente la carrera administrativa especial, de la que trata la Ley 909 de 2004. Este estado transitorio, lleva más de 13 años. El último concurso para carrera administrativa se hizo en 1994.</p>	<p>Nacional 160 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo</p>
---	---	--



[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 33. RESPONSABILIDAD DE LA DOCENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.</p>	<p>La UNAD permitirá a los funcionarios administrativos, asumir funciones de docencia universitaria por un periodo menor o igual a 5 horas semanales, dentro de su horario laboral y salario asignado según lo establece el concepto 115131 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública. De igual manera, la UNAD garantizará la participación de personal administrativo que cumpla los</p>	<p>La ley 1712 del 2014 que regula la información pública habla de los sujetos obligados y aplica a toda entidad pública. Se pretenden mejores condiciones para los administrativos y la secuencial eliminación de cargos bajos. Se entendió diferente el tema, se requiere ampliar explicación. No se pretende con la solicitud cambiar o modificar el sistema de méritos. Simplemente se busca que la UNAD informe el estado actual de la planta administrativa. Insistimos en la solicitud.</p>	<p>No se acoge la solicitud por cuanto el concepto 115131 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública referido como sustento para la solicitud no es aplicable a la UNAD teniendo en cuenta que su naturaleza de Ente Autónomo Universitario del Orden Nacional lo excluye de la Rama Ejecutiva y por ende del alcance del concepto mencionado, el cual solamente se extiende a aplicar por analogía a los funcionarios</p>	<p>Retiramos el concepto referenciado como quiera que no aplica al caso. La referencia normativa correcta es la ley 4 de 1992, artículo 19 literal D. la aclaración de la norma, se manifestó en la presentación del pliego. Se insiste en la solicitud con esta aclaración. Falta pronunciarse sobre el último inciso. PROPUESTA UNAD: La primera parte no se acoge. Respecto de la segunda parte se propone:</p>
---	--	--	---	---



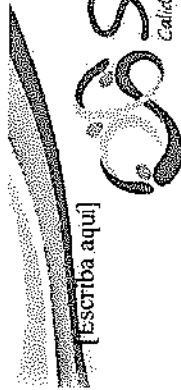
<p>[Escriba aquí]</p> <p style="text-align: right;"><i>Olivero</i></p>	<p>requisitos para ingresar a la planta o concursos de docentes.</p>	<p>Aplica la ley 4 artículo 19 literal d: son 8 horas las legalmente establecidas, según la ley.</p> <p>Retiramos el concepto normativo referenciado como quiera que no aplica al caso. La referencia normativa correcta es la ley 4 de 1992, artículo 19 literal D. la aclaración de la norma, se manifestó en la presentación del pliego. Se insiste en la solicitud con esta aclaración.</p> <p>Falta pronunciarse sobre el último inciso.</p> <p>En consecuencia, la UNAD puede certificar la labor docente de los administrativos.</p>	<p>de la Rama Ejecutiva reglamentación que en términos de horas establece la Ley 270 (Estatutaria de la Justicia) a los funcionarios de la Rama Judicial</p> <p>Legalmente está establecido que uno de los deberes de los servidores públicos es dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas; no obstante, dentro de las excepciones a esa regla general se encuentra la de obtener los permisos y licencias que requiera el servidor público para lo cual deberán adelantarse el procedimiento administrativo interno establecido al interior de la UNAD y teniendo en cuenta que la actividad de docencia en otra entidad tiene la connotación de ser permanente y continuo, la GTHUM en el marco de sus competencias deberá evaluar para su otorgamiento lo relativo a que no se afecte la necesidad del servicio y analizará la correspondiente compensación</p>	<p>ARTÍCULO 33. RESPONSABILIDADES DE DOCENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO</p> <p>La UNAD definirá las condiciones para la participación de personal administrativo que cumpla con los requisitos para participar en los concursos públicos que se abran.</p> <p style="text-align: center;">CONCERTADA PROPUESTA DE LA UNAD</p>
--	--	---	--	---



	<p>de tiempo por parte del funcionario.</p> <p>La UNAD, dada su naturaleza jurídica DEBE respetar y observar lo contemplado en la normatividad vigente, especialmente lo referenciado en la Ley 734 de 2002 y en diversos conceptos emitidos por el DAFP, por lo cual la labor de docencia en otras entidades tendrá que realizarse en horas no laborables, en caso contrario se violaría el deber legal de dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, propias del cargo.</p>		
--	---	--	--

II. LOS FACTORES SALARIALES Y PRESTACIONALES

<p>ARTÍCULO 34.</p> <p><i>[Firma]</i></p>	<p>La UNAD pagará a los funcionarios administrativos una bonificación adicional equivalente a medio salario del funcionario, que será cancelado junto con la prima de servicios. Su</p>	<p>Annualmente hay reajuste salarial de ley, que no es incremento salarial, como se da en caso de ascenso o encargo. El nivel salarial de los administrativos es bajo.</p>	<p>No es viable su incorporación debido al impacto fiscal que implica y a que no se cuenta con la base de recursos que permita apalancar dicho compromiso ni los mismos se encuentran</p>
<p>Artículo 34: BONIFICACION. La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los</p>			

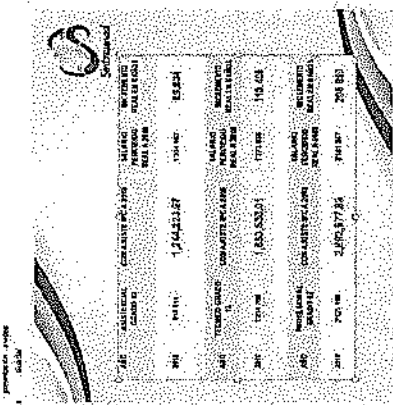
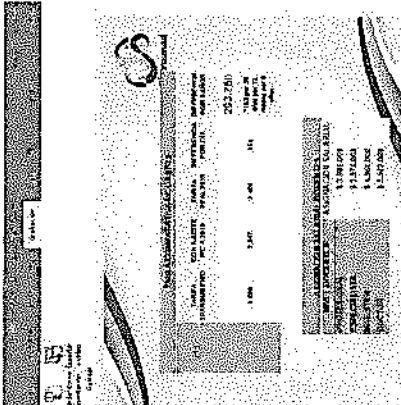


Sintraunad
 Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

	<p>reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.</p>	<p>Esta bonificación solicitada no constituye factor salarial. A diferencia de los docentes, realizar estudios o cualquier proceso de cualificación, no mejora el salario por lo que se depende de la voluntad del nominador frente a cada persona. De acuerdo a la interpretación realizada a la norma, para los administrativos no hay lugar al pago de un salario al año, como prima de servicios, no obstante, en otras instituciones públicas si se pagan. Lo que pretendemos es que esta bonificación ayude a rescatar la igualdad salarial entre las instituciones de educación superior en Colombia y más específicamente llame a la equidad entre administrativos y docentes. En la actualidad, muchos profesionales se encuentran vinculados como técnicos y esa bonificación mejoraría sus condiciones. SUGERENCIA: Teniendo en cuenta la adición presupuestal que el Gobierno nacional aprobó</p>	<p>debidamente presupuestados. Dado que los artículos 34 y 48 tienen un impacto fiscal importante, proponemos que se conceda el de mayor viabilidad financiera y que se aplique a partir del 2020, de manera que pueda ser presupuestado. La UNAD ratifica que no es viable en relación con el compromiso fiscal. Propone: Primera propuesta UNAD: La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los Órganos Colegiados, posibilitando incentivos, en la forma y términos que allí se establezca. Segunda propuesta UNAD: Artículo 34: BONIFICACION. La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los</p>	<p>Órganos Colegiados, posibilitando incentivos, en la forma y términos que allí se establezca. En el caso particular y a partir de la vigencia del año 2020 la Universidad otorgará en lo sucesivo, cada año, el equivalente en Bonos comerciales a 25% del SMLMV por una sola vez al año a todos los funcionarios vinculados a la planta administrativa, siempre y cuando su calificación del periodo anual anterior haya sido satisfactoria. SE CONCERTA</p>
--	---	---	--	--

[Handwritten signature]

<p style="text-align: right;"><i>Dupos</i></p>	<p>para todas las universidades públicas, con libre destinación consideramos que a través de este rubro se puede apalancar esta solicitud.</p>  	<p>funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los Organos Colegiados, posibilitando incentivos, en la forma y términos que allí se establezca. En el caso particular y a partir de la vigencia del año 2020 la Universidad otorgará en lo sucesivo, cada año, el equivalente en Bonos comerciales a 25% del SMLMV por una sola vez al año a todos los funcionarios vinculados a la planta administrativa, siempre y cuando su calificación del período anual anterior haya sido satisfactoria.</p>	
--	---	--	--



[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 35.</p>	<p>La UNAD suministrará a los funcionarios administrativos la dotación de calzado y vestido de labor, a más tardar el 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año, respectivamente, de acuerdo a su vigencia.</p>	<p>tienen un impacto fiscal importante, proponemos que se conceda el de mayor viabilidad financiera y que se aplique a partir del 2020, de manera que pueda ser presupuestado.</p>	<p>Solicitud en pleno de la asamblea, por cuanto son muy pocas personas las que tienen este derecho además son las que menos ganan, y este beneficio que da la ley es un apoyo grande para ellos. Es importante dar cumplimiento a las fechas definidas por la Ley. El artículo 1 de la ley 70 de 1988 para el sector público determina que el pago se debe realizar dentro de la vigencia, el 20 de diciembre. Solicitamos se mantenga nuestra redacción</p>	<p>ARTICULO 35. DOTACIÓN. La UNAD suministrará a los funcionarios administrativos la dotación de calzado y vestido de labor en los términos establecidos por la ley y los decretos anuales salariales en cada vigencia. ACORDADO</p>
<p>III. CONTRATISTAS</p>				
<p>ARTÍCULO 36. CONTRATISTAS DE APOYO A</p>	<p>La UNAD se compromete a efectuar los trámites necesarios para ampliar la planta administrativa de la UNAD, de tal forma que, en el término de 10 años, todos los cargos que ocupan los</p>	<p>No es viable teniendo en cuenta que al referirse a la organización interna de la Universidad la solicitud se encuentra por fuera del marco del de negociación de</p>	<p>SE ACUERDA EL RETIRO DE ESTE ARTICULO DE LA SOLICITUD.</p>	<p>SE ACUERDA EL RETIRO DE ESTE ARTICULO DE LA SOLICITUD.</p>

[Handwritten signature]



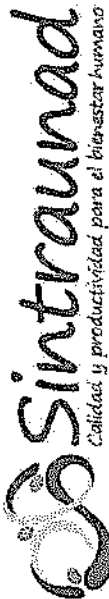
Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

<p>LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p>contratistas se conviertan en cargos de la planta administrativa. Se procurará que la proporción de contratistas disminuya en un 10% por año, de la base que existe para el año 2019. La disminución de contratistas deberá ir acompañada de la ampliación proporcional de la planta administrativa.</p> <p>PARÁGRAFO 1: La UNAD tendrá en cuenta la trayectoria, experiencia, aporte a la institución y desempeño, mínimo de tres años de antigüedad de los contratistas vinculados como tal.</p> <p>PARÁGRAFO 2: La UNAD podrá usar acuerdos de formalización laboral ante el Ministerio del Trabajo para perfeccionar la transición en forma pacífica.</p>		<p>conformidad con lo establecido en el artículo 5° del Decreto Nacional 160 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo</p> <p>Así mismo no es viable su incorporación debido al impacto fiscal que implica y a que no se cuenta con la base de recursos proveniente de la Nación que permita apalancar dicho compromiso ni los mismos se encuentran debidamente presupuestados.</p>	
<p>ARTICULO 37. OBJETIVO AD EN LA VINCULACIÓN DE LOS CONTRATISTAS</p>	<p>La UNAD garantizará que la vinculación de los contratistas sea en forma objetiva, para el efecto promoverá que en la página web de la UNAD y de SINTRAUNAD se publiquen invitaciones para proveer</p>	<p>Solicitud orientada a la participación de los contratistas en los concursos de méritos que promueva la Universidad, de acuerdo con lo definido en la Ley 909 de 2004, Título V, Artículo 27, 28, 29 (procesos de selección y</p>	<p>No es viable teniendo en cuenta que al referirse a la organización interna de la Universidad y a aspectos propios de la entidad en su condición de subordinante, la solicitud se encuentra por fuera del marco del de</p>	<p>SE ACUERDA EL RETIRO DE ESTE ARTICULO DE LA SOLICITUD</p>



<p>STAS DE APOYO A LA GESTIÓN.</p>	<p>contratos de prestación de servicios con personas naturales. PARÁGRAFO: En la UNAD no existirá ningún tipo de impedimento para que los contratistas de apoyo a la gestión puedan participar en los concursos de méritos que promueva la Universidad.</p>	<p>concurso). Garantizar la conservación del conocimiento que adquiere un contratista al estar con la UNAD. Al ser desvinculado, otra institución es la que aprovecha este conocimiento tan importante. ¿Estamos formando personas para que trabajen en otra institución? Mirar sentencia de la corte constitucional a OPS SU 040 DE 2018. "El contrato civil de prestación de servicios afecta directamente la calidad de vida del trabajador, ya que al no tener un contrato que cumpla con la ley, debe pagar directamente el porcentaje completo de seguridad social, además deja de percibir beneficios como primas, cesantías y vacaciones, teniendo esto un efecto directo en la economía, la felicidad y la tranquilidad del trabajador, lo cual por ende afecta su calidad de vida"</p>	<p>negociación de conformidad con lo establecido en el artículo 5° del Decreto Nacional 160 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo Todos los procesos contractuales de la entidad se adelantan contemplando los principios generales de la contratación estatal y los criterios de objetividad y transparencia, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Procesos y Procedimientos para la Contratación de la Universidad</p>	
<p>IV. EVALUACIÓN DE LOS ADMINISTRATIVOS</p> <p><i>[Handwritten signature]</i></p>				



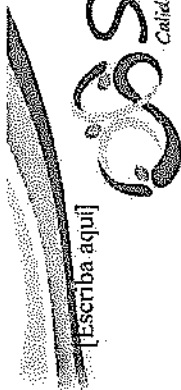
[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 38. CRITERIO DE EVALUACIÓN.</p>	<p>Evaluar a los funcionarios de carrera administrativa y en provisionalidad únicamente con el instrumento de la función pública, según las fechas establecidas por esta entidad. Incluir un plan de mejoramiento cuando la calificación sea deficiente.</p>	<p>Se propone que tanto los funcionarios de carrera como provisionales tengan una sola evaluación al año y con el mismo instrumento, definido por la Función Pública, Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, Capítulo II, de los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación del desempeño, hasta que se reglamente la carrera administrativa especial de la UNAD y los concursos de méritos. Tener en cuenta el DUR 1083 de 2015; Decreto que unificó todos los decretos relacionados con la función pública. Artículo 2.2.8.1.4 calificación personal de carrera.</p> <p>Insistimos en la solicitud, por cuanto a pesar gozar de autonomía universitaria, no se ha reglamentado en la UNAD la carrera administrativa especial que trata Ley 909 de 2004.</p> <p>El acto administrativo en mención, por el cual se evalúa el personal provisional, es una resolución de Rectoría y no Acuerdo del Consejo Superior.</p>	<p>La UNAD acogió un sistema de evaluación del personal con nombramiento en provisionalidad mediante resolución 5288 de 2016, el cual es un sistema objetivo de evaluación a través del cual participan los diferentes actores del proceso.</p> <p>Primer Propuesta UNAD: LA UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos establecidos por la rectoría que establecerá un procedimiento claro, objetivo y que involucra la participación de los diversos actores que participan en el proceso.</p> <p>Segunda propuesta UNAD: ARTÍCULO 38. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. La UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos que establezca la Rectoría, definiendo procesos y procedimientos acordes a cada uno de los niveles de vinculación del personal administrativo, técnico, tecnológico y</p>	<p>LA UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos establecidos por el Consejo Superior Universitario y la rectoría que establece un procedimiento claro, objetivo y que involucra la participación de los diversos actores que participan en el proceso.</p> <p>ARTÍCULO 38. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. La UNAD aplicará el sistema de evaluación en la forma y términos que establezca la Rectoría, definiendo procesos y procedimientos acordes a cada uno de los niveles de vinculación del personal administrativo, técnico, tecnológico y profesional que se enmarquen en el Sistema de Evaluación de Talento Humano, en coherencia con la política de cualificación y méritos al desempeño.</p> <p>Este sistema de evaluación aplicará a partir del año 2020, una vez la Rectoría expida el acto administrativo correspondiente.</p> <p>SE ACUERDA</p>
--	--	--	---	--



<p>ARTÍCULO 39. CONDECO RACION</p>	<p>La UNAD otorgará anualmente, a un funcionario administrativo (no directivos) sea o no sindicalizado, un premio por su excelente desempeño. El premio consistirá en un reconocimiento simbólico y uno económico, equivalente a 30 días de salario. Este premio será otorgado anualmente.</p> <p>La UNAD reglamentará el otorgamiento de este premio mediante Acuerdo, dentro de los 2 meses siguientes a la aprobación del Acuerdo Colectivo, en donde señalará por lo menos los criterios para seleccionar el funcionario.</p>	<p>Aplicar el Estatuto de personal administrativo de la UNAD, Capítulo V. INCENTIVOS, Y DISTINCIONES Y CAPCITACION. Artículo 35 Distinciones. La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, reconocerá y exaltará a los servidores públicos administrativos que se distinguan por la prestación de servicios sobresalientes a la institución, para la cual la rectoría, sin perjuicio de las normas generales, establecerá los mecanismos, procedimientos y criterios para su otorgamiento.</p> <p>Este punto se sustenta en el Título III, Capítulo IV, Condecoraciones. Un reconocimiento económico.</p>	<p>profesional que se enmarquen en el Sistema de Evaluación de Talento Humano, en coherencia con la política de cualificación y méritos al desempeño.</p> <p>Este sistema de evaluación aplicará a partir del año 2020, una vez la Rectoría expida el acto administrativo correspondiente.</p>	<p>La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los Órganos Colegiados.</p> <p>INTEGRADO CON EL ARTICULO 50.</p> <p>RETIRADO</p>
------------------------------------	---	---	--	--

[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

	<p>PARÁGRAFO: El premio otorgado no es constitutivo de salario y no será computado como carga prestacional</p>	<p>puede ser un plan de vacaciones con su familia un fin de semana Opciones: pago planes complementarios, pago bonos combustible, bono para gimnasios, bonos comidas, etc.</p>	
<p>V. CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS</p>			
<p>ARTÍCULO 40. PLAN DE CAPACITACIÓN</p>	<p>La UNAD deberá garantizar que el plan de capacitación institucional anual se diseñe acorde con las necesidades expuestas por los funcionarios y sea pertinente a las funciones desarrolladas.</p>	<p>Según ley 909 artículo 3 A los funcionarios públicos de los entes universitarios autónomos se les da capacitación para aumentar los niveles de eficacia, la profesionalización del recurso humano al servicio de la administración pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad de la prestación del servicio público a los ciudadanos. La ley 894 del 2017 en su ARTÍCULO 1, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a</p>	<p>ARTÍCULO 40. PLAN DE CAPACITACIÓN La UNAD continuará diseñando, ejecutando y socializando el plan institucional de capacitación, de acuerdo con las necesidades institucionales plasmadas en los instrumentos que se definan para tal fin ACORDADO</p>



[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 41. APOYO PARA ESTUDIOS</p> <p><i>[Handwritten signature]</i></p>	<p>La UNAD se compromete a otorgar estímulos educativos para funcionarios administrativos sindicalizados, en un monto no inferior al 50%; para el caso de estudios que tienen relación directa con la labor</p>	<p>los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." Nota (en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos es también para los nombrados en provisionalidad por la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.) Sentencia de la Corte Constitucional C-527 de 2017.</p> <p>Capacitación muy específica en el desempeño de las funciones del cargo. Diseñar un plan de cualificación para el personal administrativo.</p>	<p>Los beneficios no pueden hacerse extensivos únicamente a los funcionarios sindicalizados por cuanto se puede estar en un escenario de vulneración del derecho a la igualdad que</p>	<p>ARTÍCULO 41. APOYO PARA ESTUDIOS</p> <p>La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los Órganos Colegiados.</p>
---	---	--	--	---



<p>[Escriba aquí]</p>	<p>desempeñada el porcentaje de estímulo será mayor al 50%. El estímulo educativo será para nivel de pregrado, posgrado o para cursos de formación para el trabajo y el desarrollo humano, independientemente de la institución donde se curse el nivel de formación, este auxilio no solo aplica para programas que oferta la UNAD o instituciones que tienen convenio con ella. La UNAD se compromete a realizar y divulgar las convocatorias en con suficiente tiempo para la inscripción y que no se cruce con tiempo de vacaciones.</p>	<p>le otorgó el 40%. Que el estímulo a los administrativos sea igual al otorgado a los docentes de carrera afiliados al sindicato.</p>	<p>ostentan los funcionarios no sindicalizados. El procedimiento y los requisitos para el otorgamiento de reconocimientos se encuentra expresamente establecido en la Resolución No. 2866 del 6 de mayo de 2013 y cualquier reconocimiento debe enmarcarse en lo allí contemplado. En el análisis del punto no se presentó una consideración de costo beneficio frente al valor que implicará el aumento de los porcentajes de estímulos e incentivos que actualmente se otorgan, ni tampoco se justificó la inclusión de cursos de formación para el trabajo y desarrollo humano (que no conducen a la obtención de un título). No es viable otorgar estímulos e incentivos en instituciones o Universidades que no tengan convenio previo con la UNAD ya que a través de este se aseguran aspectos muy importantes tales como la idoneidad de la</p>	<p>Los estímulos e incentivos educativos se otorgarán de conformidad con las condiciones y lineamientos institucionales que se establezcan para tal fin. ACORDADO.</p>
-----------------------	--	--	--	---

[Handwritten signature]



<p>ARTÍCULO 42. PERMISO DE ESTUDIOS.</p>	<p>Los funcionarios administrativos sindicalizados de la UNAD que se encuentren cursando estudios de Maestría o de Doctorado, tendrán derecho a 1 día de permiso remunerado a la semana (o su equivalente en horas) para llevar a cabo sus actividades académicas. Este permiso sólo valdrá mientras esté vigente el semestre o período académico de los estudios que cursa.</p> <p>El permiso sólo podrá ser usado en los estudios primigenios de cada rango, así las cosas, los funcionarios administrativos que ya tengan maestría o Doctorado, no podrán hacer uso de este derecho.</p> <p>PARÁGRAFO. Cuando esté disponible el teletrabajo en la UNAD, estos funcionarios administrativos, serán preferidos sobre otros para dicha modalidad laboral; sin embargo, no podrán gozar de teletrabajo y simultáneamente del permiso de estudios.</p>	<p>La profesionalización de los funcionarios públicos es de Ley, el efecto en el desempeño de su trabajo es innegable. Un alto porcentaje de los temas de investigación o de trabajo de grado de maestría se hacen relacionados con las funciones de desempeño, lo que implica un plus para la Universidad y mejora permanente en sus procesos.</p> <p>Entendiendo el impacto que esta solicitud pueda tener dado el número de personas que están formando, que incide en la prestación del servicio educativo, la contrapropuesta es de contar con 1 día de permiso remunerado al mes.</p> <p>No es acogido por la UNAD.</p>	<p>Institución contraparte, las condiciones de movilidad para el estudiante, entre otros.</p> <p>No es viable ser acogido por cuanto está planteado solamente para funcionarios administrativos sindicalizados lo cual es excluyente y afecta el derecho a la igualdad.</p> <p>Al realizar el análisis de la cantidad de funcionarios administrativos que actualmente están adelantando este tipo de procesos formativos se tiene que el número es elevado y el otorgamiento del tiempo solicitado incide fuertemente en la prestación del servicio educativo.</p>	<p>SE RETIRA</p>
--	---	---	--	-------------------------

[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

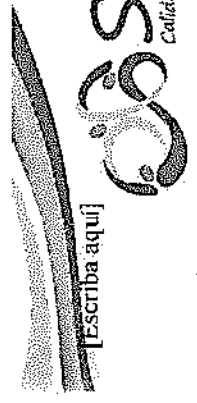
ARTÍCULO 43.	Otogar días compensatorios para los funcionarios y docentes que laboren horas o días adicionales a su jornada laboral por necesidad del servicio, debidamente concertado por las partes.	Esta solicitud se origina por funcionarios que tienen que trabajar en jornadas adicionales en temporadas de matrícula y apoyando este proceso y otros más. Se propone que TH reglamente cómo los jefes deben autorizar estos tiempos de descanso y cómo se debe reportar este tema. Ante la contrapropuesta de la UNAD la mesa de negociación: Por favor definir la palabra discrecional. Se puede ajustar la redacción de su respuesta, de manera que refleje la realidad de los compensatorios en la UNAD.	ARTÍCULO 43. COMPENSATORIOS La universidad continuará otorgando, por medio de los líderes de las unidades en coordinación con la gerencia de talento humano, los tiempos compensatorios y, de manera discrecional, concederán el compensatorio teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las particularidades de cada caso CONCERTADO
TITULO III. DISPOSICIONES COMUNES A DOCENTES (DE CARRERA Y OCASIONALES) Y ADMINISTRATIVOS			
CAPITULO III. DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA			
ARTÍCULO 44. FUERO DE SALUD	Los trabajadores sindicalizados que se encuentren incapacitados, los que tienen recomendaciones o restricciones laborales y los que se encuentren en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, no podrán ser desmejoradas sus	Actualmente no se cuenta con algún lineamiento o política que proteja al trabajador en términos de protección en salud, salvo las incapacidades que contempla la ley. En lineamiento actual está	ARTÍCULO 44. FUERO DE SALUD La UNAD continuará aplicando los mecanismos de protección y estabilidad en la forma y términos que se encuentran establecidos en la normatividad y jurisprudencia vigentes en materia de seguridad social.
<p style="text-align: right;"><i>[Firma]</i></p>			



[Escriba aquí]

<p>condiciones laborales, sus vinculaciones no podrán ser terminadas o en su defecto sus vinculaciones deberán ser renovadas.</p>	<p>relacionado con informar a la UNAD sobre la incapacidad, circular 610-003 de marzo de 2018 de 2019. Actualmente, una persona incapacitada no recibe sueldo, sino un subsidio de incapacidad.</p> <p>Como argumentación se tiene, que partimos de la base que todos estamos haciendo una contribución para la consolidación del proyecto institucional; sin embargo, dado el contexto en el que estamos, el estrés y otros aspectos, algunos funcionarios han presentado temas de salud delicados que afectan su calidad de vida y por ende sus actividades laborales, tenemos como casos el de Alexander Duran que labora en la biblioteca, el Ing. Andrés Salinas, Edilma Acevedo de Grados, el docente Wilson Cepeda de Ingeniería, Henry de ECEADU, el caso de nuestra compañera fallecida Sandra Campos, Diego Cuervo, por nombrar algunos, que han laborado por varios años en la Universidad, pero en un momento vieron afectada su salud, es por</p>	<p>ACORDADO</p>
---	--	-----------------

[Handwritten signature]



Sintraunad
 Calidad y productividad para el bienestar humano

<p>[Escriba aquí]</p>		<p>ellos que hacemos esta solicitud, en marco del bienestar de las personas que trabajan en la UNAD, han contribuido con su crecimiento y en marco de nuestra sello Unadista de solidaridad, es importante solidarizarnos con quienes y cuando lo necesitan.</p> <p>Acá no hay estudios técnicos esta es una nota falta, sino hechos notorios, 300 incapacidades por mes, mencione GTHUM en las mesas anteriores de negociación.</p> <p>En casos de salud, es de conocimiento público, que es bastante delicado y los procesos de reconocimiento de pensión por invalidez o reconocimiento de salarios puede ser demorado y afecta al trabajador.</p> <p>Recomendaciones laborales, restricciones, enfermedad.</p> <p>Para reforzar el tema se solicita agregar estos parágrafos:</p> <p>Propuesta de parágrafos.</p>		
-----------------------	--	---	--	--

[Handwritten signature]

[Escriba aquí]



	<p>Parágrafo 1. Las incapacidades a que se refiere el presente artículo deberán ser continuas y las mismas deberán ser iguales o mayores a 30 días. Se entiende que son continuas cuando no hay un espacio de más de 30 días entre una y otra y derivan de una misma enfermedad.</p> <p>Parágrafo 2. El presente artículo no aplica para los casos en que los trabajadores tengan sanciones disciplinarias, tengan una mala calificación y/o cuando existan decisiones judiciales o administrativas en firme que exijan el retiro del trabajador. La mala calificación no podrá involucrar periodos o rangos de tiempo en que el trabajador hubiera estado incapacitado.</p> <p>Parágrafo 3. La UNAD renovará la vinculación de los trabajadores que presenten incapacidades de 30 días en adelante y cuya finalización de la incapacidad sea por fuera del periodo inicialmente pactado.</p>		
--	---	--	--

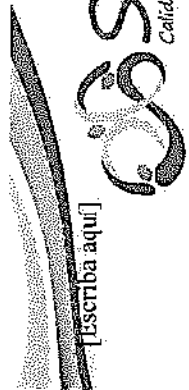
[Firma]

[Escriba aquí]



<p>ARTÍCULO 45. FUERO DE PATERNIDAD</p>	<p>El trabajador sindicalizado que tenga a su esposa o compañera permanente en estado de embarazo o en época de lactancia, no le podrán ser desmejoradas sus condiciones laborales, su vinculación no podrá ser terminada o en su defecto su vinculación deberá ser renovada.</p> <p>Parágrafo 1: El término de protección será el equivalente al de un fuero de maternidad</p> <p>Parágrafo 2: para imperar el fuero se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3: En lo no previsto en este artículo se aplicará en forma extensiva y análoga lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017.</p>	<p>Actualmente los hombres que laboran en la UNAD, cuentan con la aplicabilidad de la Ley María, cuando nace un hijo, no se tiene protección en su estabilidad laboral en época de embarazo o lactancia de sus hijos.</p> <p>Dada la responsabilidad que tenemos como empresa con las nuevas generaciones, la consigna de responsabilidad social empresarial en marco de nuestro proyecto académico pedagógico solidario, donde tenemos una responsabilidad con el bienestar de nuestros trabajadores y sus familias, cuyos hijos, en si vienen siendo el relevo generacional de las empresas, se considera importante tener en cuenta esta solicitud, como parte de la responsabilidad social que tenemos como empresa.</p> <p>Queremos que aplique o no cuando la madre está laborando.</p> <p>Se propone reforzar el artículo con el siguiente parágrafo:</p>	<p>La Universidad aplica la normatividad y jurisprudencia vigente en materia de seguridad social</p>	<p>ARTÍCULO 45. FUERO DE PATERNIDAD La UNAD continuará aplicando los mecanismos de protección y estabilidad en la forma y términos que se encuentran establecidos en la normatividad y jurisprudencia vigentes en materia de seguridad social</p> <p>ACORDADO</p>
--	--	--	--	--

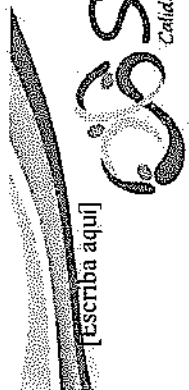
[Handwritten signature]



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 46. FUERO DE PREPENSIONADO</p>	<p>El trabajador sindicalizado que tenga 53 años o más si es mujer; o 58 años o más si es hombre y tenga como mínimo mil semanas de cotización, no le podrán ser desmejoradas sus condiciones laborales, su vinculación no podrá ser terminada o en su defecto su vinculación deberá ser renovada.</p> <p>El término de protección será hasta que el trabajador alcance los requisitos para pensionarse.</p>	<p>Parágrafo 3: En lo no previsto en este artículo se aplicará en forma extensiva y análoga lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017. Se sugiere retirar dado que solo expone una analogía.</p> <p>Se propone reemplazar el Parágrafo 3. El presente artículo no aplica para los casos en que los trabajadores tengan sanciones disciplinarias, tengan una mala calificación y/o cuando existan decisiones judiciales o administrativas en firme que exijan el retiro del trabajador</p>	<p>No se acoge lo relativo a la conceptualización de la desmejora en las condiciones laborales del docente, no podrá ser terminada o en su defecto será renovada ya que como fue ampliamente explicado por la GTHUM y la VIACI, los requerimientos de vinculación de los docentes en términos de tiempos y dedicación obedecen exclusivamente a necesidades del servicio, asignación de cursos, etc., por lo cual no es posible garantizar que no se</p>	<p>ARTÍCULO 46. FUERO DE PREPENSIONADO: La UNAD continuará aplicando los mecanismos de protección y estabilidad en la forma y términos que se encuentran establecidos en la normatividad y jurisprudencia vigentes en materia de seguridad social propiciando una valoración rigurosa, pero a la vez solidaria con aquellos docentes ocasionales que en condiciones de pre pensión sigan demostrando calidad y eficiencia pedagógica en su ejercicio como tales.</p>
<p><i>[Firma]</i></p>		<p>CONCERTADA LA PROPUESTA DE LA UNAD</p>		



Sintraunad
 Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 47. VIOLACIÓN DEL FUERO.</p>	<p>El incumplimiento de cualquiera de los fueros acá previstos generará como consecuencia la reinstalación del trabajador sindicalizado, por medio de las acciones administrativas y judiciales pertinentes.</p>	<p>Refuerzo de los demás artículos tratados en este capítulo</p>	<p>cercanos a la pensión. Se propone lo siguiente: Parágrafo x. El presente artículo no aplica para los casos en que los trabajadores tengan sanciones disciplinarias, tengan una mala calificación y/o cuando existan decisiones judiciales o administrativas en firme que exijan el retiro del trabajador</p>	<p>presenten variaciones en la asignación de horas. Esta respuesta es para todos, docentes y administrativos.</p>	<p>ARTÍCULO 47. VIOLACIÓN DEL FUERO. El incumplimiento del fuero contenido en el artículo 46 generará la procedencia de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley para tal fin. ACORDADO</p>
<p><i>[Handwritten signature]</i></p>			<p>No se acoge lo relativo a la conceptualización de la desmejora en las condiciones laborales del docente, no podrá ser terminada o en su defecto será renovada ya que como fue ampliamente explicado por la GTHUM y la VIACI, los requerimientos de vinculación de los docentes en términos de tiempos y dedicación obedecen exclusivamente a necesidades del servicio, asignación de cursos, etc., por lo cual no es posible garantizar que no se presenten variaciones en la asignación de horas.</p>		



[Escriba aquí]

CAPÍTULO IV. CONDECORACIÓN A LA ANTIGÜEDAD	
<p>ARTÍCULO 48. QUINQUEN IO.</p> <p>La UNAD hará un reconocimiento económico a los trabajadores sean sindicalizados o no, que cumplan 5 años al servicio de la UNAD. El reconocimiento consistirá en el pago, por una sola vez de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.</p> <p>PARÁGRAFO 1: El reconocimiento económico no es constitutivo de salario y no será considerado como factor salarial para ningún efecto.</p> <p>PARÁGRAFO 2: En el caso de docentes con vinculación de 11 meses o más, el tiempo se contará cuando se cumplan 5 vinculaciones consecutivas y en el caso de docentes con vinculación de menos de 11 meses, el tiempo se contará cuando se cumplan 10 vinculaciones consecutivas para el reconocimiento del quinquenio.</p>	<p>A la fecha la UNAD no cuenta con un reconocimiento de este tipo para todo el recurso humano que de una u otra manera contribuye con la consolidación del proyecto educativo. Se tomó como base que todos somos parte fundamental de la Universidad, que no existe ningún cargo que no esté creado para un fin y que todos en su medida hacemos la contribución para que la institución cumpla con su misión.</p> <p>Se hace la propuesta de 5 años de corte de labores, por cuanto se considera que es un tiempo prudente para que quienes cumplan con este requisito sean reconocidos en su contribución por una única vez. Este período de igual manera, se encuentra articulado con la finalización que se tiene a nivel institucional como el período que se da para cerrar y evaluar los planes de desarrollo institucional e iniciar el nuevo plan. Es decir que si se tiene como base un período de 4 años para generar cambios y mejoras a nivel institucional; desde la parte de</p>
<p>Dado que los artículos 34 y 48 tienen un impacto fiscal importante, proponemos que se conceda el de mayor viabilidad financiera y que se aplique a partir del 2020, de manera que pueda ser presupuestado.</p> <p>Propuesta UNAD: ARTÍCULO 48. QUINQUENIO</p> <p>La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los Organos Colegiados, posibilitando incentivos de bienestar a aquellos trabajadores que por períodos quinquenales demuestren compromiso y resultados efectivos en el ámbito de la realización de sus funciones y responsabilidades.</p> <p>CONCERTADO</p>	<p>No es viable su incorporación debido al impacto fiscal que implica y a que no se cuenta con la base de recursos que permita apalancar dicho compromiso ni los mismos se encuentran debidamente presupuestados.</p>

[Firma]



[Escriba aquí]

Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

<p>ARTÍCULO 49. PREMIO DE ANTIGÜEDAD</p> <p><i>[Firma]</i></p>	<p>Todo trabajador, sea sindicalizado o no, que cumpla 20 años al servicio de la UNAD, tendrá un reconocimiento económico, por una sola vez de 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes.</p>	<p>contribución de talento humano, se tiene como punto de reconocimiento 5 años de contribuciones al desarrollo de la labor institucional, dado que el recurso humano es y siempre será el factor que hace que las instituciones sean lo que son, lleguen a donde están; es más por eso existimo como universidad para formar a personas que contribuyan con el desarrollo y crecimiento del país.</p> <p>-----</p> <p>Según argumentación de la UNAD se contrapone lo siguiente:</p> <p>Dado que los artículos 34 y 48 tienen un impacto fiscal importante, proponemos que se conceda el de mayor viabilidad financiera y que se aplique a partir del 2020, de manera que pueda ser presupuestado</p>	<p>No es viable su incorporación como se encuentra planteado, debido al impacto fiscal que implica y a que no se cuenta con la base de recursos que permita apalancar dicho compromiso ni</p>	<p>49. PREMIO DE ANTIGÜEDAD UNADISTA: La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los</p>
--	--	--	---	--



Escríbala aquí

Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

<p>AD UNADISTA</p>		<p>en todo el recorrido por la institución. Hacemos esta solicitud, basados en nuestro accionar, en nuestro valor primordial de la solidaridad, en el hecho que pasamos gran parte de nuestra vida construyendo este proyecto institucional del Estado Colombiano, que, si alguien esta acá por 20 años o mas es porque ha encontrado en la UNAD, una forma de consolidar su proyecto de vida. Que hay muchas cosas que nos motivan día a día para hacer la labor que se nos asignan, pero no es la labor en lo que nos tiene acá, sino la articulación con algo más que nos diferencia. Hacer reflexión por la contribución que cada uno de ellos han hecho, dado q varios de ellos están acá por más de 17 años.</p> <p>----- Según argumentación de la UNAD se contrapropone lo siguiente:</p> <p>Reconocer por 20 años de servicio una semana remunerada, tanto a administrativos como a docentes.</p>	<p>los mismos se encuentran debidamente presupuestados.</p>	<p>Órganos Colegiados, posibilitando incentivos de bienestar a aquellos trabajadores que por periodos quinquenales demuestren compromiso y resultados efectivos en el ámbito de la realización de sus funciones y responsabilidades.</p> <p>CONCERTADO</p>
------------------------	--	--	---	--

Alvaro

Escriba aquí!



<p>ARTÍCULO 50.</p>	<p>La Universidad acuerda integrar a SINTRAUNAD en la celebración del día del servidor público y hacer un reconocimiento especial a los servidores públicos (Docentes y personal administrativo sin importar su tipo de vinculación) por su contribución con la consolidación del proyecto universitario, estableciendo y comunicando los criterios para la selección participativa de todo el personal, para la selección de los mismos.</p>	<p>Actualmente el Decreto 2865 de 2013, establece la celebración del día del servidor público. Posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en su artículo 2.2.15.1 señala: "Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público".</p>		<p>ARTÍCULO 50 RECONOCIMIENTOS La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los Órganos Colegiados. CONCERTADO</p>
---------------------	---	--	--	---



Escríbase aquí

Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

	<p>esto, colocamos a consideración en esta fecha, bajo los lineamientos que establece la Universidad para ello, en marco de la labor desarrollada, la meritocracia y la participación en la selección por parte de los estamentos, realizar en cada sede este reconocimiento a la labor con integración de SINTRAUNAD.</p> <p>Si revisamos en sentido del decreto al final hace mención a "Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público".</p> <p>Amparados en este aspecto se pone a consideración este aspecto.</p> <p>Dada la respuesta de la UNAD, se observa que la respuesta no concreta si se va a integrar a Sintraunad en el día del servidor público, ni si se hará reconocimiento con la elección de los trabajadores. La respuesta no es consecuente con la solicitud.</p>		
--	---	--	--



CAPÍTULO V. BIENESTAR PARA LA FAMILIA			
<p>ARTÍCULO 51. DÍA DE LA FAMILIA</p>	<p>El día de la familia, contemplado en la Ley 1857 de 2017, será disfrutado en la UNAD de la siguiente manera:</p>	<p>Frente al tema no se ha conocido actividades contempladas en la Ley 1857 de 2017 en la UNAD.</p>	<p>Primera propuesta UNAD. La Universidad incorporará en las líneas de acción de bienestar y en el marco de la conmemoración de la familia Unadista en la propuesta de política de salario emocional.</p>
<p>1. Todos los trabajadores sindicalizados o no, tendrán derecho al día de la familia el cual se celebrará una vez por semestre.</p>	<p>Dado que es un tema consagrado a nivel legal, lo que busca SINTRAUNAD teniendo como referencia la Ley, es que este espacio se programe en días en los que se pueda aprovechar más tiempo con la familia, por eso se registran fechas relacionados con puentes festivos, día de los niños, o en meses donde no hay festivos, como lo es febrero o septiembre.</p>	<p>Se deja el párrafo, en el caso que la UNAD cuente con recursos que faciliten brindar actividades a todos los servidores públicos durante dos jornadas laborales completas, que incluyan a su núcleo familiar. Es importante tener en cuenta que estas jornadas deben garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la UNAD y sus familias en dos jornadas laborales completas.</p>	<p>Respuesta SINTRAUNAD: Se solicita que se mantenga la redacción propuesta, porque es exigible y materializable en el tiempo, además se acompaña con la normatividad Ley 1857 de 2017.</p>
<p>2. Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso remunerado que podrán ubicar en el 31 de octubre, el 28 de abril, el 24 de diciembre, el 14 de febrero, el miércoles santo, 15 de septiembre, el 7 de diciembre, el 21 de julio, el 8 de agosto o el 2 de mayo, a elección del trabajador.</p>	<p>Se deja el párrafo, en el caso que la UNAD cuente con recursos que faciliten brindar actividades a todos los servidores públicos durante dos jornadas laborales completas, que incluyan a su núcleo familiar. Es importante tener en cuenta que estas jornadas deben garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la UNAD y sus familias en dos jornadas laborales completas.</p>	<p>Se deja el párrafo, en el caso que la UNAD cuente con recursos que faciliten brindar actividades a todos los servidores públicos durante dos jornadas laborales completas, que incluyan a su núcleo familiar. Es importante tener en cuenta que estas jornadas deben garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la UNAD y sus familias en dos jornadas laborales completas.</p>	<p>SEGUNDA PROPUESTA UNAD: Se mantiene la propuesta por arte de la UNAD de: La Universidad incorporará en las líneas de acción de bienestar y en el marco de la conmemoración de la UNAD, el día de la familia unadista en la propuesta de política de salario emocional.</p>
<p>PARÁGRAFO: La UNAD a través de la Gerencia de Talento Humano podrá organizar eventos familiares que reemplacen los dos días de descanso.</p>	<p>Se declara a partir del año 2020 el segundo viernes del mes de agosto como el día de la familia Unadista donde la Universidad propiciará actos de celebración académica y cultural para las familias de los miembros de nuestra comunidad educativa quienes podrán participar activamente y voluntariamente en las mismas; quienes no deseen estar en dichos eventos previa información a los Directivos Nacionales, Zonales o regionales según sea el caso, podrán optar por no asistir y tomar el día libre.</p>	<p>Se declara a partir del año 2020 el segundo viernes del mes de agosto como el día de la familia Unadista donde la Universidad propiciará actos de celebración académica y cultural para las familias de los miembros de nuestra comunidad educativa quienes podrán participar activamente y voluntariamente en las mismas; quienes no deseen estar en dichos eventos previa información a los Directivos Nacionales, Zonales o regionales según sea el caso, podrán optar por no asistir y tomar el día libre.</p>	<p>CONCERTADO</p>

[Handwritten signature]

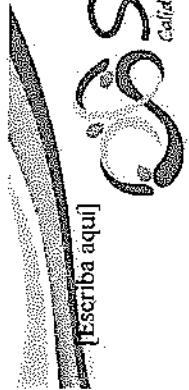


[Escriba aquí]

		<p>De otra parte, es un aspecto a tener en cuenta dentro de la empresa familiarmente responsable, estamos ante generaciones que le dan más valor a la conciliación de la vida familiar y laboral que a la retribución económica. Es por este motivo, que este tema se puede tener en cuenta como un aspecto del salario emocional, que es una de las claves fundamentales para fidelizar al talento humano</p> <p>Lo que está haciendo Sintraunad es regular y entra a ejecutar la norma antes q tengamos inconvenientes por incumplir las normas, es ir a la vanguardia en estos temas.</p> <p>Dada la respuesta de la UNAD, Se solicita que se mantenga la redacción propuesta, porque es exigible y materializarle en el tiempo, además se acompasa con la normatividad Ley 1857 de 2017.</p>	<p>RESPUESTA SINTRAUNAD: Se insiste en revisar.</p> <p>TERCER PROPUESTA UNAD: ARTÍCULO 51. DÍA DE LA FAMILIA La Universidad incorporará en las líneas de acción de bienestar y en el marco de la conmemoración de la Unad, el día de la familia Unadista en la propuesta de política de salario emocional.</p> <p>Se declara a partir del año 2020 el segundo viernes del mes de agosto como el día de la familia Unadista donde la Universidad propiciará actos de celebración académica y cultural para las familias de los miembros de nuestra comunidad educativa quienes podrán participar activamente y voluntariamente en las mismas; quienes no deseen estar en dichos eventos previa información a los Directivos Nacionales, Zonales o regionales según sea el caso, podrán optar por no asistir y tomar el día libre.</p>	
---	--	--	---	--



<p>ARTICULO 52. DESCANSO DE CUMPLEAÑOS</p>	<p>Los trabajadores sindicalizados de la UNAD tendrán derecho a un descanso remunerado en su fecha de cumpleaños o el día hábil siguiente.</p>	<p>Se tiene conocimiento que, en algunos casos, sin mencionar cuales, se brinda un tiempo libre en jornada laboral a los trabajadores en marco de sus cumpleaños, si este cae entre semana; pero este tema no se hace de forma oficial institucional.</p>	<p>CONCERTADO PROPUESTA UNAD</p>	<p>TERCER</p>
<p>CONCERTADO</p>	<p>Se considera que, en marco del bienestar, como parte de un incentivo no económico, enmarcado dentro del salario emocional, el reconocimiento de las fechas importantes de la vida del trabajador, como es el día de su cumpleaños, SINTRAUNAD considera que este es un aspecto que la universidad debe reconocer y compartir. Tal como el funcionario comparte las fechas y eventos especiales de la institución en su vida. Esta es una propuesta de reciprocidad.</p>	<p>ARTICULO 52. DESCANSO DE CUMPLEAÑOS La Universidad incorporará en las líneas de acción de bienestar y en el marco de la propuesta de política de salario emocional un descanso remunerado para el funcionario que cumpla años.</p>	<p>CONCERTADO</p>	<p>CONCERTADO</p>



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano.

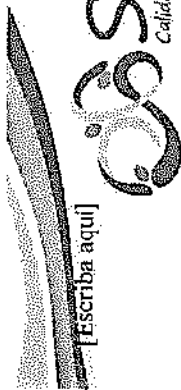
<p>ARTÍCULO 53.</p>	<p>Los dos descansos indicados en los artículos anteriores serán sin perjuicio de los tres días de descanso convencionales, alcanzados en el Acuerdo Colectivo de 2017, sin detrimento de cualquier otro descanso contemplado en la Ley, en los reglamentos o en los Acuerdos colectivos.</p>	<p>Dada la respuesta de la UNAD, Se solicita que se mantenga la redacción propuesta, porque es exigible y materializable en el tiempo. Lo que están proponiendo en redacción es muy dogmático, estamos creando un acuerdo de aplicación concreta.</p>	<p>No se computan por cuanto estos son puntos nuevos y lo demás ya está ganado en el pliego anterior</p>	<p>ARTÍCULO 53. INCOMPATIBILIDAD DE DESCANSOS Los dos descansos indicados en los artículos anteriores serán sin perjuicio de los tres días de descanso convencionales, alcanzados en el Acuerdo Colectivo de 2017, sin detrimento de cualquier otro descanso contemplado en la Ley, en los reglamentos o en los Acuerdos colectivos</p>
<p>ARTÍCULO 54. ACCESO A PROGRAMAS AS</p>	<p>Todos los programas de la UNAD, tendrán un descuento del 40% para los hijos y el cónyuge o compañera o compañero permanente, de los trabajadores sindicalizados de la UNAD.</p>	<p>Dadas las necesidades que tenemos todos, de formación en todos los ciclos educativos, y que la UNAD oferta servicios de formación; para los afiliados a SINTRAUNAD es importante y de gran ayuda este tipo de descuentos que beneficien al núcleo familiar de los sindicalizados, además es una forma de respaldar los programas que la UNAD oferta y contribuir</p>	<p>La competencia para determinar modificaciones a los derechos pecuniarios de los programas académicos de la UNAD recae exclusivamente en el Consejo superior Universitario previo análisis de viabilidad financiero al respecto, por lo cual la Administración no puede asumir compromiso alguno relacionado con la fijación de un descuento en concreto por carecer de la</p>	<p>CONCERTADO ARTÍCULO 54. ACCESO A PROGRAMAS Descuento para familiares. Los familiares en primer grado de consanguinidad (padres e hijos) y primero de afinidad (cónyuge o compañero (a) permanente) del personal vinculado laboralmente con la Universidad, tendrán un descuento en la matrícula del 10% en los programas académicos propios de posgrado de la Universidad. La Universidad incorporará aspectos relacionados con incentivos y estímulos a los funcionarios administrativos en la propuesta de Estatuto de</p>

[Handwritten signature]

[Escriba aquí]



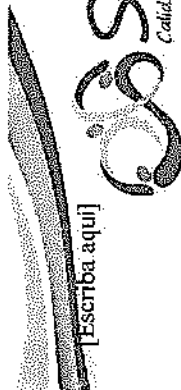
<p>ARTÍCULO 55. JARDÍN UNAD</p>	<p>La UNAD y SINTRAUNAD impulsarán proyectos tendientes a crear un Jardín de preescolar, para que los hijos de los trabajadores tengan un lugar de</p>	<p>con la sostenibilidad financiera de la institución.</p> <p>Contrapropuesta: Se solicita ampliar a todos los programas ofertados por la UNAD.</p>	<p>competencia.</p> <p>Actualmente la política de Descuentos que se encuentra vigente aprobada por el Consejo Superior Universitario establece un descuento del 10% en los programas académicos propios de posgrado de la Universidad para los familiares en primer grado de consanguinidad (padres e hijos) y primero de afinidad (cónyuge o compañero (a) permanente) del personal vinculado laboralmente con la Universidad.</p> <p>El procedimiento y los requisitos para el otorgamiento de incentivos y estímulos académicos se encuentra expresamente establecido en la Resolución No. 2866 del 6 de mayo de 2013 y cualquier reconocimiento debe enmarcarse en lo allí contemplado.</p>	<p>Personal Administrativo que se presente ante los Órganos Colegiados.</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>ARTÍCULO 55. JARDÍN UNAD</p>	<p>Este punto se enmarca dentro de la compatibilidad de vida personal /familiar y profesional de los trabajadores.</p>			<p>ARTÍCULO 55. JARDÍN UNAD</p> <p>La UNAD gestionará convenios y/o alianzas para facilitar a los trabajadores de la Universidad lugares de confianza para los hijos en preescolar.</p>



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

<p>confianza, para dejar a sus hijos y para que la UNAD pueda tener un ciclo completo de estudios.</p>	<p>Retomamos el tema del salario emocional, donde las guarderías en las empresas es una de las opciones contempladas dentro de este aspecto, que contribuye con el buen vivir de los empleados. La calidad de vida es un punto muy relevante a la hora de las personas elegir, permanecer y generar sentido de pertenencia en el trabajo.</p> <p>Si se revisa el tema, hay varios empleados que llevan a sus hijos a las oficinas en época de vacaciones; el hecho de no tener donde dejar sus hijos o dejarlos solos, genera ansiedad en los trabajadores dado la responsabilidad que tiene con el cuidado de sus hijos; estos casos son un aspecto que debemos revisar en conjunto y comprometernos con la responsabilidad social familiar que tenemos con nuestros empleados y las futuras generaciones. Voy a registrar una reflexión:</p> <p>Las semillas de un país son los niños, los adolescentes, nuestros</p>	<p>en alianza con el ICBF. CONCERTADO.</p>
--	---	---




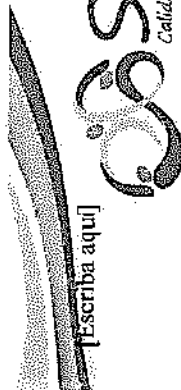
[Escriba aquí]

	<p>hijos, sus hijos. A veces o seguido, según el caso, se programan encuentros, convenciones, auditorias, reuniones etc que nos alejan de estas personas por varios días en el mes, o en más horas del día de las que debería ser, tiempo que jamás se puede compensar con una video llamada. Hay otros casos, en donde se convierte a la oficina en nuestra casa y nuestra casa se convierte en un lugar de visita, a la que además llevamos trabajo Otro caso, en fechas especiales para esta población, a veces no tenemos tiempo para ir acompañarlos, ni siquiera llevarlos a las actividades que la empresa tiene, porque hay algo laboral más importante que hacer. A esto se suma, que en épocas de vacaciones, no todos tienen con quien dejar a sus hijos, o pagarles unas vacaciones recreativas o simplemente en su lugar de vivienda eso ni existe. Entonces que se hace en contraprestación, llevarlos a las oficinas a vernos trabajar y que en lo posible ni respiren para q no molesten a los</p>		
--	--	--	--

Dupé

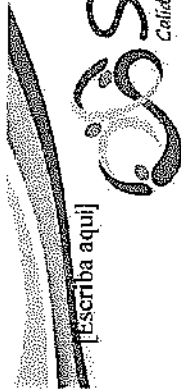
[Escriba aquí]

<p></p>	<p>demás.</p> <p>La solidaridad, la responsabilidad social no es un tema de alcance solo para el trabajador y su entorno laboral, las entidades deben entender, comprender, reflexionar sobre la responsabilidad y el alcance que tienen sus políticas y decisiones en el entorno familiar de sus trabajadores. Es urgente trabajar en la conciliación trabajo-familia. Si de verdad queremos ser un ejemplo de solidaridad, hay que entender que la responsabilidad social la tenemos con las nuevas generaciones que estamos formando en nuestro núcleo familiar. ¿Cómo en un futuro una empresa le exige a uno de estos niños, sentido de pertenencia, responsabilidad, compromiso... si nosotros no hemos demostrado eso con ellos, porque hemos implementado políticas que han alejado a sus padres de sus vidas?</p> <p>Cual es la solidaridad o responsabilidad social que tenemos. Somos responsables de</p>		
--	--	--	--




<p>ARTÍCULO 56. FAMILIARES ENFERMOS.</p>	<p>Los trabajadores de la UNAD, sindicalizados o no, que tengan familiares con enfermedades terminales, degenerativas o de discapacidad mental, tendrán el derecho a no ser trasladados del domicilio de su familia.</p> <p>PARÁGRAFO. El beneficio sólo se aplicará cuando el familiar enfermo se encuentre dentro del primer grado de consanguinidad o sea el cónyuge, el compañero o compañera permanente.</p>	<p>la generación que estamos creando. La invitación de SINTRAUNAD es a que Co-creemos seres bonitos, responsables.</p> <p>"Algunas empresas con un enfoque de solidaridad como la UNAD, que también tienen como fin contribuir con la construcción de un mejor país"</p>	<p>RESPUESTA UNAD UNAD: No se acogé, en el sentido en que la universidad sustenta los traslados del personal en el marco de las necesidades del servicio</p>	<p>ARTÍCULO 56. FAMILIARES ENFERMOS. Los funcionarios de la UNAD que tengan familiares con enfermedades terminales, degenerativas o de discapacidad mental, tendrán el derecho a no ser trasladados del domicilio de su familia.</p> <p>PARÁGRAFO. El beneficio sólo se aplicará cuando el familiar enfermo se encuentre dentro del primer grado de consanguinidad o sea el cónyuge, el compañero o compañera permanente y siempre y cuando sea debidamente certificado por la EPS que lo cobije.</p> <p>CONCERTADA</p>
<p>ARTÍCULO 56. FAMILIARES ENFERMOS.</p>	<p>Los trabajadores de la UNAD, sindicalizados o no, que tengan familiares con enfermedades terminales, degenerativas o de discapacidad mental, tendrán el derecho a no ser trasladados del domicilio de su familia.</p> <p>PARÁGRAFO. El beneficio sólo se aplicará cuando el familiar enfermo se encuentre dentro del primer grado de consanguinidad o sea el cónyuge, el compañero o compañera permanente.</p>	<p>No se cuenta con estos espacios oficializados.</p> <p>Responsabilidad social empresarial.</p> <p>En marco de las políticas de bienestar institucional (Acuerdo No 056 De Diciembre 06 De 2012***), se considera que este es un aspecto vital de tratar, que puede ser enmarcado dentro de las políticas de bienestar, el salario emocional, ligado al tema de rendimientos y armonización de la vida familiar y laboral.</p> <p>Un aspecto vital en la vida de los seres humanos, es su estabilidad</p>	<p>RESPUESTA UNAD UNAD: No se acogé, en el sentido en que la universidad sustenta los traslados del personal en el marco de las necesidades del servicio</p>	<p>ARTÍCULO 56. FAMILIARES ENFERMOS. Los funcionarios de la UNAD que tengan familiares con enfermedades terminales, degenerativas o de discapacidad mental, tendrán el derecho a no ser trasladados del domicilio de su familia.</p> <p>PARÁGRAFO. El beneficio sólo se aplicará cuando el familiar enfermo se encuentre dentro del primer grado de consanguinidad o sea el cónyuge, el compañero o compañera permanente y siempre y cuando sea debidamente certificado por la EPS que lo cobije.</p> <p>CONCERTADA</p>

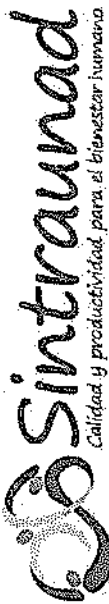
[Handwritten signature]



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

		<p>emocional, la cual se refleja en su rendimiento aboral y en el clima que se genera entorno al trabajador. Un traslado de un funcionario que lo aleje de los familiares que encuentren pasando por episodios de enfermedades terminales, degenerativas o de discapacidad mental, puede generar episodios de ansiedad, estrés, fatiga, baja de defensas que no permite un rendimiento adecuado en sus labores y que puede terminar generando una enfermedad profesional, sino es manejado de la manera adecuada; de igual manera, puede generar sobre costos en su vida, si se ve en la necesidad de contratar a alguien que atienda a sus familiares en el lugar de su residencia inicial, dado los tratamientos que puede estar llevando en su momento, situación que como es de conocimiento de todos, el tema de atención en salud, es delicado en el país, y al tener un tratamiento autorizado en cierta ciudad, iniciarlo en otra y conseguir citas y medicamentos puede dificultarse.</p>		
---	--	--	--	--



[Escriba aquí]

	<p>De otra parte, la universidad dentro de su consigna institucional de "Solidaridad" debe ser coherente con la responsabilidad social que debe brindar al talento humano que labora en ella enmarcados en estos temas de suma importancia para el trabajador.</p> <p>Base: ***Acuerdo No 056 De diciembre 06 De 2012. Artículo 3. Políticas, literal a) mejoramiento de la calidad de vida Artículo 5. Líneas, literal d) promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Artículo 6. Programas, literal d) calidad de vida</p> <p>Frente a respuesta de la UNAD: Insistimos en la solicitud, debido a que los derechos fundamentales y los derechos de la familia deben prevalecer sobre las necesidades del servicio administrativo.</p>		
--	--	--	--

CAPITULO VI. PROTECCIÓN ESPECIAL PARA EL TRABAJADOR ENFERMO



[Escriba aquí]

<p>ARTÍCULO 57. SUBSIDIO COMPLETO DE INCAPACIDAD.</p>	<p>La UNAD pagará a los trabajadores sindicalizados un subsidio de incapacidad del 33,33% del salario, para que, durante el tiempo de incapacidad por enfermedad o accidente común, estos puedan gozar de un salario digno. Este subsidio se pagará entre el día 3 de incapacidad y el día 90. Transcurrido dicho plazo, la UNAD pagará un subsidio del 50% del salario, hasta completar 180 días incapacidad.</p> <p>PARÁGRAFO. El subsidio completo de incapacidad no es constitutivo de salario y no será tenido en cuenta como factor prestacional.</p>	<p>Una de las cosas que manifiestan los afiliados a SINTRAUNAD, es el tema de incapacidades, las cuales, en varios casos, se generan por temas de estrés crónico o estrés insano que disminuyen sus defensas, generando incapacidades por gripas, infecciones intestinales, alergias, afecciones digestivas; las cuales son dolencias relacionadas con el estrés; lo anterior mal manejado consume el sistema inmunológico de los trabajadores y generan enfermedades repetitivas como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Problemas cardiovasculares y de tensión: La descarga de adrenalina que causa el estrés crónico genera: taquicardia y aumento de la presión, generando hipertensión, problemas cardíacos, crisis de hipertensión, un accidente cardiovascular. Que, si el trabajador lo genera y no lo aprende a controlar, después no puede manejar bien los conflictos. 2. Problemas digestivos: El miedo afecta los intestinos, genera trastornos digestivos, hinchazón, lo que se traduce en síndrome de colon irritable que mal manejado 	<p>No se acoge ya que la Universidad aplica la normatividad y jurisprudencia vigente en materia de seguridad social</p>	<p>LA UNAD no accede por términos de equilibrio financiero.</p> <p>SE RETIRA</p>
--	---	--	---	--

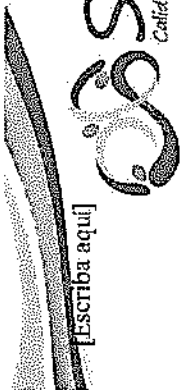


Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano.

[Escriba aquí]

	<p>puede generar un cáncer.</p> <p>3. Alergias: La piel y los nervios salen del mismo tipo de células, por eso hay relación con la piel y el estrés. Ej la soriasis puede generarse por estrés crónico mal manejado, hay personas que con estrés les pica el cuello.</p> <p>4. Trastornos menstruales. Las hormonas sexuales producen cortisol, lo que puede generar trastornos menstruales por el estrés. Hay casos de quienes tienen mucho trabajo, no regulan por dos o tres meses porque inhiben la ovulación. Lo que afecta el hipotálamo, el cual da la orden al cerebro, diciéndole que sustancia va por todo el cuerpo, lo que afecta la menstruación, por estrés crónico mal manejado.</p> <p>5. Problemas mentales. Un estrés crónico nos lleva al insomnio, genera ansiedad, angustia, depresión, no querer levantarse de la cama, pérdida de la capacidad de disfrute. Que triste, que nada te genere satisfacción, y eso lleva a la gente buscar otros satisfactores, como el alcohol, las drogas, a comer compulsivamente para satisfacer tus necesidades y</p>	
--	--	--

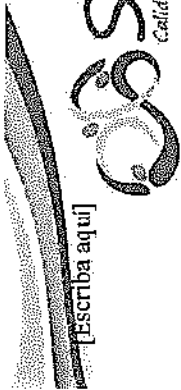
[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

		<p>eso lo genera el estrés crónico.</p> <p>Todo este gasto de energía que van generando una, varias o todas estas tipologías al tiempo y nos afecta el sistema inmunológico.</p> <p>Cuál es el seguimiento que la UNAD hace a las incapacidades, mas allá de ver los días que se faltó. Cuáles son los estudios de estrés que se han realizado con las incapacidades que se suministran en relación con las patologías que presentan los funcionarios? ¿Se hacen revisiones o seguimiento de las patologías que presentan los funcionarios de manera repetitiva y su impacto a mediano y largo plazo en relación con el estrés crónico laboral?</p> <p>Se tiene conocimiento de las charlas que se dan sobre el manejo del estrés, pero ... más que una charla se han revisado cuales son los momentos que pueden disparar el estrés crónico laboral en los funcionarios?. En caso de traslados, ante cambios de jefes, ante momentos de</p>		
--	--	--	--	--

[Handwritten signature]



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

	<p>trabajo bajo presión, que planes de acompañamiento al funcionario se tienen?.</p> <p>Dado que cuando se presenta un tema de incapacidad el salario devengado después de 3 días de incapacidad es menor, y se incurrir en mayores egresos por temas de medicamentos, citas de seguimiento, lo que ve afectado los ingresos del trabajador. Lo anterior, conlleva a que algunas personas se vean en la necesidad de no tomar toda la incapacidad, poniendo en riesgo su salud.</p>		
	<p>Contra propuesta.</p> <p>La UNAD pagará a los trabajadores sindicalizados un subsidio de incapacidad del 13,34% del salario, para que, durante el tiempo de incapacidad por enfermedad o accidente común, estos puedan gozar de un salario digno. Este subsidio se pagará entre el día 3 de incapacidad y el día 90. Transcurrido dicho plazo.</p>		



Sintraunad
 Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

<p>ARTICULO 58. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>La Universidad se compromete con el desarrollo de convenios que permitan a los trabajadores sindicalizados acceder a servicios de salud y medicamentos complementarios con</p>	<p>PARÁGRAFO. El subsidio completo de incapacidad no es constitutivo de salario y no será tenido en cuenta como factor prestacional. Contra propuesta. La UNAD pagará a los trabajadores sindicalizados un subsidio de incapacidad del 13,34% del salario, para que, durante el tiempo de incapacidad por enfermedad o accidente común, estos puedan gozar de un salario digno. Este subsidio se pagará entre el día 3 de incapacidad y el día 90. Transcurrido dicho plazo. PARÁGRAFO. El subsidio completo de incapacidad no es constitutivo de salario y no será tenido en cuenta como factor prestacional.</p>		
<p>ARTICULO 58. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD</p>	<p>La Universidad se compromete con el desarrollo de convenios que permitan a los trabajadores sindicalizados acceder a servicios de salud y medicamentos complementarios con</p>	<p>Retomando el tema de mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en mercados dentro de la prevención de la salud y prevención de la</p>		<p>ARTICULO 58. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD La UNAD gestionará convenios y/o alianzas que se extiendan a todos los trabajadores de la Universidad cuyo objeto consista en otorgar</p>

[Handwritten signature]



<p>ENTARIOS DE SALUD.</p>	<p>descuentos especiales que permitan contribuir con el mejoramiento de su estado de salud.</p>	<p>enfermedad y acorde con lo establecido en Acuerdo No 056 De Diciembre 06 De 2012, artículo 13, alianzas estratégicas, se realiza esta solicitud, con el fin de brindar a los trabajadores:</p>	<p>posibilidades de acceder a beneficios en materia de salud.</p>
<p>ARTÍCULO 59. PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>La UNAD celebrará convenios interinstitucionales que permitan la realización de actividades orientadas al desarrollo integral de los trabajadores en las áreas de formación, deportiva, recreativas, artísticas y culturales, de emprendimiento y medio ambiente.</p>	<p>1. Acceso adicional a los servicios y productos de salud que contribuyan con el mejorar su vida laboral y familiar. 2. Ofrecer descuentos para el desarrollo de actividades en las áreas de formación, deportiva, recreativas, artísticas y culturales, de emprendimiento y medio ambiente, que contribuyan con el desarrollo humano integral de los trabajadores. Ej. la misma universidad cuenta con cursos en el campo de formación complementaria, los cuales pueden beneficiar a los trabajadores si se ofrece un buen descuento como se hace con formación de formadores o el programa de inglés. Cuenta con aliados institucionales importantes, como cajas de compensación, cooperativas que pueden brindar servicios diferenciales para los trabajadores de la UNAD.</p>	<p>ARTÍCULO 59. PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL La UNAD gestionará convenios interinstitucionales que permitan la realización de actividades orientadas al desarrollo integral de los trabajadores en las áreas de formación, deportiva, recreativas, artísticas y culturales, de emprendimiento y medio ambiente.</p>
			<p>CONCERTADO</p>
			<p>CONCERTADO</p>


[Handwritten signature]

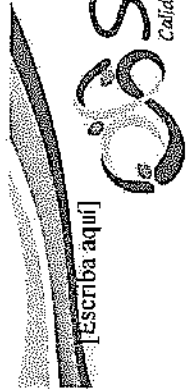


		<p>Se requiere una mayor gestión al respecto.</p> <p>Ante la respuesta de la UNAD, en relación con el artículo 68 se solicita sean incluidos medicamentos complementarios, dentro de los convenios a desarrollar</p>		
<p>CAPÍTULO VII. DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 60. IMPLEMENTOS DE TRABAJO</p> <p><i>Dupo</i></p>	<p>La UNAD garantizará que todos los trabajadores de la UNAD dispongan de todos los elementos necesarios para la labor, tales como implementos de trabajo ergonómicos acorde con la labor desarrollada (escritorios, sillas, descansa pies) acceso a internet, computadores, instalaciones físicas adecuadas, espacios para atención a estudiantes y espacios para eventos presenciales</p>	<p>Se reconoce que la Universidad ha hecho esfuerzos importantes por brindar instalaciones, espacios, puestos de trabajo y equipos adecuados para el desarrollo de las labores. Sin embargo, es importante implementar estrategias que permitan brindar a todas las mismas condiciones laborales.</p> <p>Se conoce que la Universidad ha realizado mejoras en todos los centros propios.</p> <p>Los implementos para el desarrollo del trabajo, entre ellos se incluyen los elementos de protección personal-EPP-, es un tema que los afiliados han</p>		<p>ARTÍCULO 60. IMPLEMENTOS DE TRABAJO</p> <p>La Universidad de acuerdo al plan de desarrollo y al plan de mantenimiento continuará aplicando de manera escalonada las acciones tendientes a mejorar las condiciones de implementos de trabajo e instalaciones físicas.</p> <p>CONCERTADO</p>




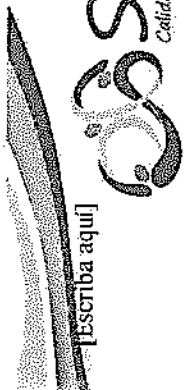
[Escriba aquí]

		<p>solicitado que se tenga en cuenta en la mesa de negociación dado que es importante no solo conocer cuáles son, sino quien es el responsable del suministro de éstos implementos para el desarrollo de las responsabilidades y la protección personal.</p> <p>Se reconoce que la Universidad ha hecho esfuerzos importante por brindar instalaciones, espacios, puestos de trabajo y equipos adecuados para el desarrollo de las labores. Sin embargo, es importante implementar estrategias que permitan brindar a todos las mismas condiciones laborales. Dentro de los aspectos que resaltan por mejora los afiliados estan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En algunos centros no se cuentan con los puestos de trabajo suficientes para ubicar al personal, lo que conlleva a que deban compartir espacios de trabajo. Ej CEAD JAYG. 2. Algunos funcionarios 		
---	--	---	--	--




[Escriba aquí]

		<p>manifiestan que la ARL ha recomendado el suministro de aireación por el clima donde se encuentran, sillas ergonómicas, descansa pies, teclados, mouse y mesa para desarrollo el trabajo con portátiles y a la fecha no se les ha suministrado estos elementos.</p> <p>b) Algunos funcionarios al ver que pasa el tiempo y no se suministran estos elementos han optado por comprar sillas, ventiladores, descansa pies, mouse y teclados para el desarrollo de su trabajo o adaptar elementos como adobes, cajas, libros para adecuar sus puestos. Algunos casos aislados informan que traen sus portátiles personales para desarrollar sus labores o asistir a eventos.</p> <p>3. Docentes que desarrollan prácticas en campo o laboratorios, que no ostentan el rol de líderes de laboratorios, manifiestan que para el desarrollo de las labores de laboratorios deben llevar de su presupuesto, batas, tapa bocas y guantes, zapatos especiales, dado que la UNAD no se los suministra y esto</p>		
---	--	--	--	--



Sintraunad
Calidad y productividad para el bienestar humano

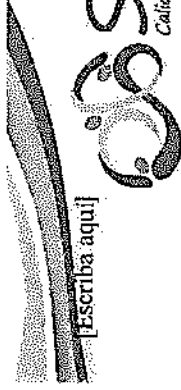
		<p>hace parte del desarrollo de su labor.</p> <p>4. En algunos centros informan que para el desarrollo de actividades de integración o atención de estudiantes no disponen de espacios adecuados para el desarrollo de éstas actividades, ni de espacios de cafetería o comedores adecuados para tomar sus alimentos, dado que por SST estos no se deben consumir en su puesto de trabajo.</p> <p>5. De igual manera se tiene el caso de las unidades trasladadas a la sede de la 53, que en algunos casos no contaron con los puestos de trabajos necesarios para la cantidad de gente trasladada y se vieron en expuestos a soportar por varias semanas inhalación de polvo sin el suministro de elementos adecuados de protección, ni tampoco fueron informados de la obra. Lo cual genero incapacidades de</p>		
---	--	--	--	--



[Escriba aquí]

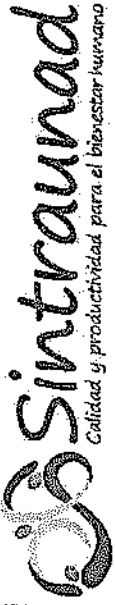
<p>ARTICULO 61. ESPACIOS DE INTEGRACION</p>	<p>La UNAD garantizará que, en todos los centros de la UNAD, existan espacios físicos para la integración de los trabajadores.</p>	<p>personas, que fueron reportadas a la gerencia de talento humano.</p> <p>En atención a lo anterior, y como se mencionó al principio, se reconoce que la UNAD ha avanzado mucho en el este tema, pero hace falta cubrir a todos en las mismas condiciones.</p> <p>Todo lo anterior se encuentra enmarcado dentro de: Capítulo 7 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, Resolución 1111 de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.</p> <p>Algunas sedes de la UNAD no cuentan con espacios para actividades de integración básicas como un comedor o espacio de cafetería.</p>		
				<p>ARTICULO 61. ESPACIOS DE INTEGRACION.</p> <p>La UNAD adelantará las acciones para que en aquellas sedes de su propiedad cuyos espacios físicos así lo permitan, se adecúen zonas que faciliten la integración de los trabajadores.</p>

[Handwritten signature]



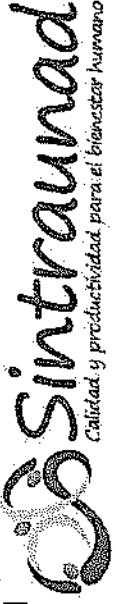
<p>ARTICULO 62. HORARIO LABORAL</p>	<p>La UNAD, a través de la Gerencia de Talento Humano, desarrollará horarios presenciales diferenciales de acuerdo con las necesidades de las áreas, de los CEAD, de los CCAV, UDR y centros educativos de la UNAD, respetando el número de horas laborales en igualdad de condiciones. En ningún caso un centro podrá designar horarios que superen las 8 de la noche.</p> <p>PARÁGRAFO: La Gerencia designará los horarios atendiendo las condiciones geográficas, climáticas, culturales y de seguridad de cada centro de la UNAD.</p>	<p>Un aspecto relevante para los trabajadores, es contar con espacios para el desarrollo de actividades de integración, las cuales están ligadas al tema de bienestar de los trabajadores. Actualmente no todos los centros cuentan con espacios in situ o en convenios para el desarrollo de actividades, lo que dificulta la programación de actividades de recreación por parte de los funcionarios</p> <p>Actualmente la UNAD contempla horarios de atención acorde con las necesidades y circunstancias de cada zona</p> <p>En este tema, los afiliados manifiestan la importancia de establecer horarios acordes con las condiciones geográficas, climáticas, culturales y de seguridad que presenta centro.</p> <p>Como soporte manifiestan, como el caso del CEAD JAYG que con la extensión de horarios se han visto afectados en temas de seguridad, lo cual ha generado a ha varios los hayan robado al salir de sus labores. Es importante en</p>	<p>No se acoge, ya que la Universidad ya tiene contemplado los horarios diferenciales, los cuales son establecidos acorde con las necesidades del servicio.</p> <p>UNAD tiene la circular 030 de 2017, donde establece la discrecionalidad de los horarios en los directores de centro y prima la atención a los estudiantes, por este tema no se puede tener en cuenta el tema de seguridad y clima.</p>	<p>CONCERTADO</p>
			<p>SE RETIRA</p>	

[Handwritten signature]



<p>ARTÍCULO 63. REUBICACIÓN LABORAL</p>	<p>El equipo de seguridad y salud en el trabajo de la Gerencia de Talento Humano procurará dar solución temprana a los funcionarios que padezcan restricciones o recomendaciones laborales o que incluso padezcan enfermedades o afecciones de salud soportadas por medicina laboral, con el fin de que tengan una reubicación o una asignación de funciones que se acompañe a sus limitaciones. Para el efecto, la Gerencia siempre realizará a los trabajadores exámenes médicos periódicos en condiciones adecuadas</p>	<p>estos casos tener en cuenta la disponibilidad de transporte y seguridad.</p> <p>Frente a la respuesta de la UNAD, Insistimos en la solicitud debido a los casos particulares de seguridad que se manifestaron</p> <p>La UNAD debe procurar que sea el mejor examen posible, porque de ahí deriva de enfermedad profesional, un mal examen no se obtienen resultados ajustados a la realidad frente a las enfermedades de los trabajadores.</p> <p>Si salen los trabajadores con temas de salud, en temas de observancia demandan a la UNAD.</p> <p>Este tema tiene un enfoque preventivo, nadie puede asegurar que con la quietud física en la que vivimos pueda padecer de restricciones y recomendaciones de laborales, que ven afectada su salud y rendimiento laboral.</p>	<p>No se acoge ya que la Universidad aplica la normatividad y jurisprudencia vigente en materia de seguridad social</p> <p>Posteriormente se contrapropone</p> <p>ARTÍCULO 63. REUBICACIÓN LABORAL</p> <p>La Universidad continuará adelantando las gestiones necesarias con la Administradora de Riesgos Laborales tendientes a dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en virtud de los análisis y estudios que sean llevados a cabo.</p>	<p>ARTÍCULO 63. REUBICACIÓN LABORAL</p> <p>La Universidad continuará adelantando las gestiones necesarias con la Administradora de Riesgos Laborales tendientes a dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en virtud de los análisis y estudios que sean llevados a cabo.</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>ARTÍCULO 63. REUBICACIÓN LABORAL</p>	<p>Se hace énfasis en las</p>	<p>Se hace énfasis en las</p>	<p>Se hace énfasis en las</p>	<p>Se hace énfasis en las</p>

[Handwritten signature]



[Escriba aquí]

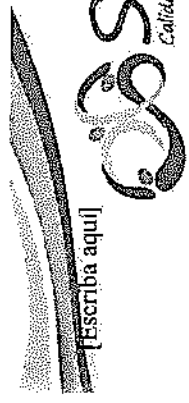
<p>ARTÍCULO 64. TELETRABAJO.</p>	<p>La UNAD, dentro del término de 4 meses, iniciará el plan de implementación del teletrabajo, incluyendo en los beneficiarios del plan por lo menos un 5% de los trabajadores sindicalizados y con aumento gradual anual del 5%, con el fin de realizar un examen de viabilidad del teletrabajo y su impacto en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>PARAGRAFO: La UNAD, permitirá la conformación de una comisión de seguimiento de SINTRAUNAD con acompañamiento de la ARL para la implementación del teletrabajo.</p>	<p>condiciones adecuadas, dado que el año pasado en Sede nacional, el personal manifestó que los exámenes se hicieron con Batas para el desarrollo de esa labor.</p> <p>Ante la respuesta de la UNAD, Insistimos en la solicitud, debido a los padecimientos manifestados por algunos trabajadores</p> <p>Se tiene conocimiento que se inició pilotaje el año pasado, pero a la fecha no nos han suministrado los resultados del proyecto. Dado lo anterior, se hace esta solicitud con el fin de participar en la implementación, con afiliados y poder efectuar seguimiento al mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se insiste en la solicitud por cuanto no hay respuesta puntual a la solicitud. 	<p>No se acoge, ya que la universidad incorporó en el plan de desarrollo específicamente en la OP6 la continuidad e incremento del número de teletrabajadores por vigencia</p> <p>Adicional la ARL realiza el acompañamiento en la implementación de esta modalidad laboral.</p>	<p>ARTÍCULO 64. TELETRABAJO</p> <p>La UNAD implementará el Teletrabajo de acuerdo a lo contemplado en el Plan de Desarrollo y en el plan operativo establecido de manera específica en la OP6, incorporando para el 2019, 200 teletrabajadores a nivel nacional y se estima incrementar en 100 teletrabajadores por vigencia.</p> <p>CONCERTADO</p>
----------------------------------	--	--	--	---



[Escriba aquí]

<p>ARTICULO 65. EVALUACIÓN POR MEDICINA DEPORTIVA</p>	<p>La Universidad realizará anualmente evaluación por medicina deportiva de los trabajadores que realicen actividad física recreativa y/o conformen los equipos deportivos de la universidad.</p>	<p>Se tiene conocimiento que a la fecha estos exámenes no se están realizando y es importante garantizar el estado físico y de salud de los trabajadores que representa a la UNAD en estos eventos y participan en las jornadas deportivas que se programan.</p>		<p>ARTICULO 65. EVALUACIÓN POR MEDICINA DEPORTIVA La universidad establecerá en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las evaluaciones medicas cuando se realice actividad física. CONCERTADA</p>
<p>TÍTULO VII. DISPOSICIONES VARIAS</p>				
<p>No. ITEM</p>	<p>PETICION SINTRAUNAD</p>		<p>OBSERVACIONES UNAD</p>	<p>DECISION FINAL</p>
<p>ARTICULO 66.</p>	<p>La Universidad acuerda realizar actividades y hacer un reconocimiento especial a los trabajadores en fechas importantes según corresponda y otorgar la medalla Miguel Antonio Ramón Martínez a la excelencia, de conformidad con la Resolución 5646 del 7 de noviembre de 2012 y la Resolución 2091 del 7 de noviembre de 2008 de la Rectoría de la UNAD.</p>	<p>Se hace reconocimiento en encuentro de líderes, según lineamientos de comité de estímulos, sin embargo se solicita realizar reconocimiento en el día del docente, servidor público administrador, economista, psicólogo, contador, todos los programas que oferta la UNAD.</p>	<p>La UNAD manifiesta que el procedimiento y los requisitos para el otorgamiento de reconocimientos se encuentra expresamente establecido en la Resolución No. 2866 del 6 de mayo de 2013 y cualquier reconocimiento debe enmarcarse en lo allí contemplado.</p>	<p>INTEGRADO CON EL ARTICULO 50 RETIRADO</p>
<p>ARTICULO 67.</p>	<p>Por aprobación de la Asamblea General de Afiliados a SINTRAUNAD, la UNAD a través de la Gerencia de Talento Humano, realizará los descuentos correspondientes a las multas que se generen por la</p>	<p>Se presenta ausencia en las asambleas sin justificación. Lo que requiere efectuar los descuentos acordados en los estatutos de la asamblea. Se resalta que se han presentado</p>	<p>La UNAD está de acuerdo con la solicitud, pero requiere que se especifique que los cobros se harán previo a la presentación por parte de SINTRAUNAD del listado de inasistencia firmado por el Presidente y el Secretario</p>	<p>ARTICULO 67. DESCUENTOS POR MULTAS. Por aprobación de la Asamblea General de Afiliados a SINTRAUNAD, la UNAD a través de la Gerencia de Talento Humano, realizará los descuentos correspondientes a las multas que se generen por la inasistencia a las Asambleas de SINTRAUNAD, con la presentación del listado de</p>

[Handwritten signature]



<p>inassistencia a las Asambleas de SINTRAUNAD, con la sola presentación del listado de inassistencia correspondiente.</p>	<p>ausencias porque no se les da permiso por parte del jefe inmediato, para lo cual se solicita desde la GTHUM informar de los acuerdos entre SINTRA UNAD y UNAD a los directivos de la Universidad</p>	<p>y la autorización de descuento por nómina suscrita por el afiliado.</p>	<p>inassistencia correspondiente firmado por el presidente y secretario de la junta directiva de SINTRAUNAD y autorización de descuento del afiliado.</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>CAPÍTULO VIII. CAPACITACIÓN ARTICULO 68.</p> <p>La UNAD, propiciará espacios para que se realicen capacitaciones sobre el entorno laboral, dentro de las cuales se tratarán como mínimo los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>La conciliación trabajo-familia:</u> La UNAD efectuará una explicación de los servicios y beneficios que tiene un trabajador para brindar bienestar a su familia. 2. <u>La equidad de género:</u> La UNAD efectuará una explicación sobre las necesidades de equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres, las oportunidades y recursos laborales, acceso y permanencia en el empleo, salarios, compensaciones y otros aspectos económicos, así como oportunidades de 	<p>Se solicita capacitación en conciliación de trabajo y familia, equidad de género, acoso laboral, libertad sindical. Productividad y ambiente de trabajo, riesgo psicosocial y como prevenirlo, práctica de teletrabajo.</p>	<p>La UNAD expone que las capacitaciones deben realizarse de acuerdo a lo que se establezca en el plan institucional de capacitaciones que orienta la GTHUM.</p>	<p>ARTICULO 68. ESPACIOS DE CAPACITACIÓN. La UNAD, propiciará espacios para que se realicen capacitaciones sobre el entorno laboral, dentro de las cuales se tratarán como mínimo los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. <u>La conciliación trabajo-familia:</u> La UNAD efectuará capacitaciones sobre los servicios y beneficios que tiene un trabajador para brindar bienestar a su familia. 9. <u>La equidad de género:</u> La UNAD efectuará capacitaciones sobre las necesidades de equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres, las oportunidades y recursos laborales, acceso y permanencia en el empleo, salarios, compensaciones y otros aspectos económicos, así como oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, fomentando una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual.

Chup



[Escriba aquí]

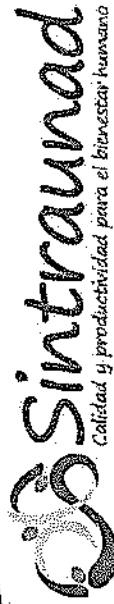
<p>capacitación y desarrollo profesional, fomentando una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual.</p>			<p>10. <u>El acoso laboral:</u> la UNAD deberá implementar prácticas orientadas a prevenir y eliminar la violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o "mobbing", así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.</p>
<p>3. <u>El acoso laboral:</u> la UNAD deberá implementar prácticas orientadas a prevenir y eliminar la violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o "mobbing", así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.</p>			<p>11. <u>La libertad sindical:</u> La UNAD realizará capacitaciones sobre los derechos y libertades sindicales de los trabajadores de la UNAD, en búsqueda de prevenir la persecución sindical.</p>
<p>4. <u>La libertad sindical:</u> La UNAD explicará los derechos y libertades sindicales de los trabajadores de la UNAD, en búsqueda de prevenir la persecución sindical.</p>			<p>12. <u>Productividad y ambiente de trabajo:</u> La UNAD dará a conocer aspectos de organización de los puestos de trabajo para mejorar las condiciones laborales y de productividad.</p>
<p>5. <u>Productividad y ambiente de trabajo:</u> La UNAD dará a conocer aspectos de organización de los puestos de trabajo para mejorar las condiciones laborales y de productividad.</p>			<p>13. <u>El riesgo psicosocial y como prevenirlo:</u> La UNAD realizará capacitaciones sobre a los funcionarios frente a la importancia de la higiene mental, pausas activas, responsabilidades y cargas laborales, división del trabajo, retos laborales y toma de decisiones (saber decir no), etc.</p>
			<p>14. <u>La práctica del teletrabajo:</u> (condiciones, derechos y responsabilidades). La UNAD explicará a los interesados las condiciones idóneas para realizar el teletrabajo, los</p>



[Escriba aquí]

	<p>6. <u>El riesgo psicosocial y como prevenirlo.</u> La UNAD hará una explicación a los funcionarios frente a la importancia de la higiene mental, pausas activas, responsabilidades y cargas laborales, división del trabajo, retos laborales y toma de decisiones (saber decir no), etc.</p> <p>7. <u>La práctica del teletrabajo:</u> (condiciones, derechos y responsabilidades). La UNAD explicará a los interesados las condiciones idóneas para realizar el teletrabajo, los beneficios y riesgos que ello conlleva; los deberes, derechos y responsabilidades en la práctica del teletrabajo.</p>			<p>beneficios y riesgos que ello conlleva; los deberes, derechos y responsabilidades en la práctica del teletrabajo.</p> <p>PARÁGRAFO. Las capacitaciones a las que hace referencia este artículo, estarán vinculadas al Plan institucional de capacitación.</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>CAPITULO IX: GARANTÍAS Y SEGUIMIENTO AL ACUERDO</p>				
<p>ARTICULO 69.</p>	<p>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN. La comisión de seguimiento sesionará cuatro (4) veces al año y adelantará revisión de los puntos acordados cuyos resultados serán socializados a</p>	<p>Actualmente se tiene acordado 4 seguimientos, pero solo se cumplió con dos y con delegaciones de personas sin voz ni voto.</p> <p>Se solicita 4 fechas de</p>	<p>La UNAD está de acuerdo con la propuesta de seguimiento al acuerdo, pero solicita se modifique lo relativo al mes de enero por el mes de febrero en razón a que algunos funcionarios se reincorporan de sus</p>	<p>ARTICULO 69. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN. La comisión de seguimiento sesionará cuatro (4) veces al año y adelantará revisión de los puntos acordados cuyos resultados serán socializados a los afiliados a SINTRAUNAD en la segunda Asamblea General</p>

[Firma]



Escriba aquí

<p>los afiliados a SINTRAUNAD en la segunda Asamblea General de cada año. Las fechas de las sesiones serán los siguientes meses:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enero. 2. Mayo. 3. Agosto. 4. Noviembre. <p>PARÁGRAFO: Las partes fijarán la fecha de sesión en el acta antecedente.</p>	<p>negociación, de estricto cumplimiento de la mesa de los mismos negociadores y sin delegación.</p>	<p>vacaciones hacia mediados del mes de enero.</p>	<p>de cada año. Las fechas de las sesiones serán los siguientes meses:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Febrero. 6. Mayo. 7. Agosto. 8. Noviembre. <p>PARÁGRAFO: Las partes fijarán la fecha de sesión en el acta antecedente.</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>ARTICULO 70.</p> <p>INTEGRACIÓN CONVENCIONAL. El presente acuerdo se integrará a las disposiciones del Acuerdo Colectivo de 2017, por tanto, este acuerdo y aquel formarán un solo cuerpo convencional. En los eventos en que exista disposiciones contrarias se aplicarán las más favorables al trabajador.</p>	<p>Se hace énfasis en que En los eventos en que exista disposiciones contrarias se aplicarán las más favorables al trabajador. Atendiendo al indubio pro operarium</p>		<p>ARTICULO 70. INTEGRACIÓN CONVENCIONAL. El presente acuerdo se integrará a las disposiciones del Acuerdo Colectivo de 2017, por tanto, este acuerdo y aquel formarán un solo cuerpo convencional. En los eventos en que exista disposiciones contrarias se aplicarán las más favorables al trabajador. (indubio pro operario)</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>ARTICULO 71</p> <p>CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN. En caso de duda sobre la interpretación de alguna de las disposiciones, se aplicará la</p>	<p>Se hace énfasis en que En los eventos en que exista disposiciones contrarias se aplicarán las más favorables al</p>		<p>ARTICULO 71. CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN. En caso de duda sobre la interpretación de alguna de las disposiciones, se aplicará la interpretación más favorable al</p>

[Handwritten signature]

[Escriba aquí]



	interpretación más favorable al trabajador; sin perjuicio, de que las partes puedan dar un alcance diferente al Acuerdo dentro de las mesas de seguimiento.	trabajador. Atendiendo al indubio pro operarium		trabajador, sin perjuicio, de que las partes puedan dar un alcance diferente al Acuerdo dentro de las mesas de seguimiento. (indubio pro operario) CONCERTADO
ARTICULO 72	APLICACIÓN INMEDIATA. Salvo disposición expresa en contrario, el presente acuerdo rige en forma inmediata, a partir de su suscripción y depósito en el Ministerio del Trabajo.	Se hace énfasis en el tiempo de aplicación.	No hay observaciones	ARTICULO 72. APLICACIÓN INMEDIATA. Salvo disposición expresa en contrario, el presente acuerdo rige en forma inmediata, a partir de su suscripción y depósito en el Ministerio del Trabajo. CONCERTADO
ARTICULO 73.	INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO. El incumplimiento de los acuerdos acarrea las sanciones de ley. Los funcionarios que incumplan lo acá previsto incurrirán en las sanciones previstas en el artículo 38 numeral 1 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).	Se informa la importancia de este artículo en caso de incumplimiento,	La UNAD solicita se ajuste de manera que no quede condicionado a un régimen sancionatorio en particular. Se debe regular de manera amplia estableciendo que el incumplimiento de los acuerdos acarrearán las sanciones legales a que haya lugar	ARTICULO 73. INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO. El incumplimiento de los acuerdos acarrea las sanciones de ley a las que haya lugar. CONCERTADO
ARTICULO 74	TÉRMINO DEL ACUERDO. El presente acuerdo finaliza el 31 de diciembre de 2020. SINTRAUNAD tendrá entre el 1 de enero de 2021 y el 28 de febrero del mismo año para radicar el nuevo pliego. Si	Tanto este pliego como el anterior. Si no se abre una negociación colectiva de trabajo, se aplicará por anualidad, hasta que se radique nuevamente uno pliego de solicitudes.	No hay observaciones	ARTICULO 74. TÉRMINO DEL ACUERDO. El presente acuerdo finaliza el 31 de diciembre de 2020. SINTRAUNAD tendrá entre el 1 de enero de 2021 y el 28 de febrero del mismo año para radicar

[Handwritten signature]



Escriba aquí

	<p>SINTRAUNAD no decide radicar un nuevo pliego de solicitudes, el presente pliego se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales</p>			<p>el nuevo pliego. Si SINTRAUNAD no decide radicar un nuevo pliego de solicitudes, el presente pliego se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>ARTICULO 75</p>	<p>CAMPO DE APLICACIÓN. El presente acuerdo aplica en todas las sedes de la UNAD y para todos los cargos u oficios, según lo expresado en cada caso.</p>	<p>Actualmente, cada funcionario debe solicitar permiso por aplicativo y esta como opción de permiso personal</p> <p>Se resalta que se han presentado ausencias porque no se les da permiso por parte del jefe inmediato, para lo cual se solicita desde la GTHUM informar de los acuerdos entre SINTRA UNAD y UNAD a los directivos de la Universidad.</p> <p>Se solicita que se genere una circular por parte de la GTHUM informando a los jefes del permiso sindical tanto para reuniones de junta directiva como asambleas.</p>	<p>La UNAD solicita especificar que el acuerdo aplica para las sedes de la UNAD ubicadas en el territorio nacional, ya que la seccional UNAD Florida se rige por la normatividad de los Estados Unidos.</p>	<p>ARTICULO 75. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente acuerdo aplica a las sedes de la UNAD ubicadas en el territorio nacional y a los trabajadores afiliados a SINTRAUNAD, relacionados en el artículo 1 del presente documento.</p> <p>CONCERTADO</p>
<p>ARTICULO 76</p>	<p>Los permisos a las asambleas del Sindicato SINTRAUNAD, serán incorporados en el aplicativo un permiso de actividad institucional y preferiblemente serán dados por la</p>		<p>La UNAD solicita que se precise la redacción del artículo con el fin de ajustarla al procedimiento de otorgamiento de permisos establecido por la Universidad.</p>	<p>ARTICULO 76. PERMISOS A ASAMBLEAS. Los permisos a las asambleas del Sindicato SINTRAUNAD, serán informados con anticipación a la Gerencia de Talento Humano, previo listado de afiliados emitido por la Junta Directiva con firma</p>



Sintraunad
 Calidad y productividad para el bienestar humano

[Escriba aquí]

	Gerencia de Talento Humano de manera global a los afiliados.			del presidente y secretario; de igual forma, la Gerencia de Talento Humano informará a nivel institucional la autorización de estos permisos ante las unidades respectivas. De otra parte, se realizará el correspondiente ajuste al aplicativo de permisos, donde se cuente con la opción específica de Permiso sindical, no vinculada a la categoría de permisos personales. CONCERTADO
--	--	--	--	--

Hace parte de esta acta todos los audios generados durante las reuniones desarrolladas en la negociación, los cuales se anexan en documento digital (USB) denominado: "VIDEO-REUNIONES-SINTRAUNAD-NEGOCIACION-AL 14-05-2019

Se firma esta acta a los 17 días del Mes de Mayo de 2019.

NOMBRE Y APELLIDOS	ROL	REPRESENTANTE	FIRMA
Jaime Alberto Leal Afanador	Rector – Representante Legal		
Esther Constanza Venegas Castro	Secretaría General	Negociador por parte de la UNAD	
Nancy Rodríguez Mateus	Gerente Administrativa y Financiera	Negociador por parte de la UNAD.	
Alexander Cuestas Mahecha	Gerente de talento humano	Negociador por parte de la UNAD	
Constanza Abadía García	Vicerrectora Académica de Investigación	Negociador por parte de la UNAD	



NOMBRE Y APELLIDOS	ROL	REPRESENTANTE	FIRMA
Leonardo Andrés Urrego	Jefe de Planeación	Negociador por parte de la UNAD	<i>[Signature]</i>
Camilo Restrepo Valencia	Presidente SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Martha Guerrero Guzmán	Vicepresidente SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Jorge Briceño López	Secretario SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Jaime Morales Morales	Fiscal SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Nelly Morales Pedraza	Suplente fiscal SINTRAUNAD	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Elizabeth Guzmán	Secretaria de derechos humanos	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Sandra Milena Izquierdo Marín	Secretaria de salud y bienestar	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Tatiana Bocanegra García	Representante trabajadores	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>
Gabriel Santiago Alarcón	Representante trabajadores	Negociador por parte de SINTRAUNAD	<i>[Signature]</i>