

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
ENTRE UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD Y EL SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA -SINTRAUNAD, 2021-2023.**

<b><u>TÍTULO I. ASPECTOS POLÍTICOS Y SINDICALES</u></b>			
<b>ARTÍCULO</b>	<b>ARGUMENTACIÓN SINTRAUNAD</b>	<b>ARGUMENTACIÓN UNAD</b>	<b>ACUERDO</b>
<p><b>ARTÍCULO 1º: FUERO SINDICAL.</b> La UNAD reconoce y respeta el fuero sindical de los funcionarios administrativos y docentes ocasionales miembros de la junta directiva nacional, comisión estatutaria de reclamos, de las juntas subdirectivas y de los comités seccionales de SINTRAUNAD.</p>	<p>El equipo negociador SINTRAUNAD, manifiesta que la Universidad siempre ha respetado el fuero sindical, que nunca se ha tenido que recurrir a instancias judiciales para el reconocimiento de este respeto y se consagra este artículo para recordarlo.</p> <p>El equipo negociador del sindicato SINTRAUNAD, manifiesta que esto no quiere decir que falten a sus deberes y que siempre hay una disposición de cumplir con las obligaciones laborales aún con la carga adicional que implica la labor del sindicato</p> <p>El equipo negociador del sindicato SINTRAUNAD, pregunta qué condiciones llevarían a un</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, manifiesta que la Universidad siempre ha respetado el fuero sindical y lo seguirá haciendo siempre que se cumplan los lineamientos y requisitos establecidos en la Ley, para el sindicato como tal, la junta directiva nacional, comisión estatutaria de reclamos, las juntas subdirectivas y de los comités seccionales de SINTRAUNAD, respecto de su funcionamiento y conformación, el fuero es una garantía que otorga la constitución y la ley para el ejercicio sindical y que para que este se de se deben cumplir con los requisitos legales, ese ejercicio, esa naturaleza sindical, esa función</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>“FUERO SINDICAL,</b> La UNAD reconoce y respeta el fuero sindical de los funcionarios administrativos y docentes ocasionales miembros de la junta directiva nacional, comisión estatutaria de reclamos, de las juntas subdirectivas y de los comités seccionales de SINTRAUNAD, que cumplan las condiciones legales y reglamentarias establecidas para su conformación y ejercicio.”</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>levantamiento de fuero a alguno de los aforados.</p> <p>El equipo de negociación de SINTRAUNAD junto con el equipo de negociación de la UNAD, dan por aprobado el artículo 1 con la redacción ya especificada.</p>	<p>que desarrollan las personas que hacen parte de estas instancias que le permiten gozar de estas garantías ; así mismo se deja claro que ese fuero sindical no es absoluto, que en caso de presentarse alguna de las situaciones estipuladas en la Ley las entidades pueden acudir a la jurisdicción para hacer levantamiento del fuero</p>	
<p><b>ARTÍCULO 2º: CONTRIBUCIÓN AL EJERCICIO SINDICAL.</b> La UNAD facilitará las instalaciones físicas y los recursos tecnológicos para el funcionamiento administrativo de SINTRAUNAD a nivel regional, donde se establezcan subdirectivas o comités seccionales.</p> <p><i>Parágrafo: Este artículo quedará aprobado una vez se firme el acuerdo, con tiempo máximo de cumplimiento de un mes después de firmado el acuerdo.</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica que se han generado unos nuevos espacios, por lo que llama la atención sobre la importancia de escuchar a las regiones se han creado subdirectivas en: Dosquebradas y Medellín así como los Comités de : Pasto, Sogamoso y Tunja, se agradece nuevamente el espacio importante que se ha dado en el edificio del archivo y da una gran muestra de las buenas relaciones entre el sindicato y la universidad, se solicita cinco espacios físicos para las subdirectivas en: Dosquebradas y Medellín así como los Comités de : Pasto, Sogamoso y Tunja, estos espacios deben tener unas condiciones mínimas para poder trabajar y reunirse, tener conexión</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, llama la atención sobre la gran contribución que ya ha realizado la Universidad al ejercicio sindical, esta contribución ha venido ampliándose en el tiempo, la Universidad destinó un espacio importante y posteriormente se llevó a cabo un ejercicio de modernización y adecuación, se priorizó el espacio de SINTRAUNAD para que se pudiera cumplir con el ejercicio sindical, no solo fue un apoyo en términos de infraestructura física si no también en términos de infraestructura tecnológica, es importante tener presente que los espacios físicos de la Universidad son bastantes reducidos, en las sedes de la</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>a internet y que les permita realizar sus reuniones y convocatorias como se hace en la sede central</p>	<p>Universidad se acogen muchas actividades que exigen unas condiciones por el Ministerio de Educación y estos espacios físicos que son limitados están destinados para cumplir con la misión principal de la Universidad, se llama la atención frente a toda la contribución que se viene haciendo, incluyendo la contratista que los apoya que equivale a (\$11'500.000). la Universidad ha venido acatando muchas necesidades de orden tecnológico, académico, administrativo de la Universidad, no solo del sindicato, así mismo se recuerda la responsabilidad de sostener un proyecto de esta magnitud, garantizando financieramente la continuidad de las personas que apoyan a la universidad, así mismo resalta que a pesar de la situación compleja que se presentó a nivel mundial a raíz del COVID- 19 la UNAD hizo un esfuerzo y mantuvo las vinculaciones</p> <p>Se recuerda que el objetivo de la Universidad fue otorgarles un lugar de bienestar para</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>desarrollar su función y así se hizo gracias a la voluntad institucional, de igual forma recuerda que la Universidad debe dar prevalencia para todo lo misional, recordando que la vida académica implica espacios donde también se necesitan recibir a los estudiantes, lo que demanda una gran estructura física</p>	
<p><b>ARTÍCULO 3º: CUOTA DE SOSTENIMIENTO.</b> La UNAD aportará a SINTRAUNAD la suma de \$25.000.000.00 para la vigencia 2021 y \$25.000.000.00 para la vigencia 2022 que deberán ser invertidos en funcionamiento, administración y capacitación. El valor correspondiente a la vigencia 2021 será girada en el mes de julio y el valor correspondiente a la vigencia 2022 será girada en el mes de febrero.</p> <p><i>Parágrafo: Este artículo quedará aprobado una vez se firme el acuerdo y el desembolso se realizará en los meses indicados, con responsabilidad de cumplimiento por parte de la</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, pasa a explicar las razones que dieron origen a la solicitud, se trae a colación que en el pliego anterior se solicitó una cuota que se invirtió en desarrollo de software en una primera fase, bases de datos y en general a la labor sindical, así mismo explican que actualmente el sindicato con el crecimiento que ha presentado, ha venido creando subdirectivas y comités, que surge la necesidad de apoyo para estas seccionales, también se requiere mejorar las bases de datos, manifiestan que en la actualidad se tienen 388 afiliados con una cuota, que teniendo en cuenta que se dan meses por el tipo de vinculación, no se cuenta con el aporte de</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, entiende los parámetros expuestos por SINTRAUNAD, en primer lugar que si bien se ha logrado la meta de matrícula de estudiantes, en esta pandemia la Universidad ha podido mantener el número de estudiantes, en gran parte debido al plan de solidaridad de la universidad, que en un momento sacrifico el ejercicio de ingresos dándole facilidades a los estudiantes, en esto se centró el mayor esfuerzo financiero, otro tema es el incremento de los recursos adicionales en pandemia, no han llegado recursos directamente a las</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>CUOTA DE SOSTENIMIENTO.</b> La UNAD aportará a SINTRAUNAD como cuota de sostenimiento la suma de \$12.193.200 para la vigencia 2021 y \$12.193.200 más el IPC de la vigencia 2021, para la vigencia 2022. El valor correspondiente a la vigencia 2021 será girado en el mes de julio de 2021 y el valor correspondiente a la vigencia 2022 será girado en el mes de marzo de 2022.</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><i>Gerencia Administrativa y Financiera y la Oficina Asesora de Planeación.</i></p>	<p>todos los afiliados no es una cuota permanente, solicitan a la Universidad un apoyo para poder cubrir los gastos que se generan en la labor sindical, teniendo en cuenta que la anterior cuota se destinó para capacitación , equipos , crecimiento y para poyo de calamidades , el año pasado se hizo una encuesta frente a las necesidades de los afiliados y se encontraron necesidades específicas , se han dado apoyo a algunos afiliados por lo que se hace esta solicitud a la Universidad, así mismo se resalta la necesidad de invertir el dinero en bases de datos , equipos de cómputo y capacitación.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que los ingresos a los que hace referencia la universidad corresponden a los ingresos generados por matrícula y de lo que el Gobierno debería en cierta manera retribuirle a la Universidad por esos apoyos que está dando, pregunta sobre los recursos para fortalecer el plan institucional que no fueron mencionados, se tiene entendido que dentro del plan de fortalecimiento se encuentran</p>	<p>universidades si no como beneficios a los estudiantes, esto no ha beneficiado a la universidades públicas si no ha sido trasladado a los estudiantes directamente a través de subsidios y descuentos, otro elemento para tener en cuenta es cuanto ha sido el incremento de la base presupuestal de la Universidad si se observa el Decreto 765 de 2021 el incremento de presupuesto de 2019-2020 corresponde al 0.35% la inflación 1.61%, se deben mirar las cifras en su totalidad, el incremento de los salarios estuvo superior al IPC, se siguen cuidando los recursos de la Universidad, por lo que no se puede dar un aumento de la cuota sindical del más del 100%, no se ha superado las consecuencias económicas de la pandemia, no sabemos que pasara este año porque si bien incrementó el número de estudiantes esto no se ve reflejado necesariamente en los ingresos, desde lo financiero y lo presupuestal no se puede generar estos incrementos y</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>(\$17.000.000.000) se hizo referencia a ese dinero en la anterior exposición y se pregunta eso en que contexto esta.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica que el costo de vida ha subido y trae a colación que en la actualidad se recibe el 100% del descuento electoral, situación que era distinta en el pasado y pregunta si no existe posibilidad de un aumento sobre el presupuesto ya establecido.</p> <p>El equipo negociador del sindicato manifiesta que, se entienden los grandes esfuerzos por parte de la Universidad, pero también se quiere poner en contexto la situación actual del sindicato, hoy en día casi cuatrocientos afiliados, el sindicato tiene que pagar impuestos, llevar contabilidad y cumplir con los compromisos propios del ejercicio sindical, es por esto que se solicita se considere este punto y no se vea como un gasto de la Universidad , , resaltando que el sindicato siempre ha sido muy medido en este tipo de solicitudes pero que en este caso considera pertinente</p>	<p>aconsejaría mantener lo que se aprobó en las vigencias anteriores, la Universidad sigue haciendo el esfuerzo de (\$12.000.000) sumados a los otros valores que la Universidad contribuye al ejercicio sindical.</p> <p>El equipo negociador de la UNAD, explica que los recursos adicionales del presupuesto general de la nación, se dividen en unos que van para funcionamiento y otros para inversión, hay dos tipos de recursos que tiene para el funcionamiento los cuales son, lo que es descuento de funcionamiento y el fortalecimiento de la base presupuestal , en este orden de ideas todos los recursos de fortalecimiento se destinan a lo que es la planta global metasistémica de para tener un recurso fijo para apalancar la planta global metasistémica de la universidad, los incrementos que se han tenido en la base presupuestal 2019, 2020 y 2021 en la base presupuestal está apalancando en su mayoría la propuesta de la</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>se apoye el ejercicio sindical y se aumente la cuota.</p> <p>El equipo negociador del sindicato, aclara que la solidaridad es una línea dentro del ejercicio de las secretarías que tienen a su cargo el bienestar, se tienen la muestra de todo lo que se está realizando, se resalta la ayuda directa a estos afiliados, se entiende que esto no es el corazón del ejercicio sindical si no una línea de solidaridad que maneja el sindicato, así mismo se aclara que estos recursos fueron unos casos concretos y este dinero fue de lo recolectado no de la cuota sindical que otorga la universidad apoyando el ejercicio sindical, resalta el ejercicio de la universidad de los beneficios que se dan para los funcionarios, como el sindicato entiende la situación que se da, agradece los incentivos y retoma el aspecto de la alza en los costos de nivel de vida, trae a colación tres proyectos adicionales con recursos de regalías que el sindicato entiende esta labor de fortalecimiento y resalta que así como la Universidad tiene nuevos compromisos, el sindicato</p>	<p>planta global metasistémica, incluso con esos aportes adicionales se ha hecho sustitución de recurso en algunos casos se terminan cubriendo parte de la planta global metasistémica porque a veces esos recursos de fortalecimiento de base presupuestal no alcanzan, los recursos de descuento de votación son recursos que la Universidad ha proyectado inicialmente como recursos de matrículas y que han sido utilizados como apoyo al componente académico pedagógico de la Universidad, los de funcionamiento no tienen una libre destinación, la Universidad está apalancando gastos de los docentes ocasionales que se tienen en cada vigencia, cubriendo el 95% aproximadamente, la Universidad no tiene gran cantidad de recursos sobre los que disponer libremente, respecto de otro recurso Fondo Solidario para la educación el fondo que hizo para la educación de los cuales a la universidad le correspondió (\$5.117.000.000) tienen</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>también para cumplir las obligaciones, para cualificar a los afiliados con el fin de contribuir al fortalecimiento de estos recursos.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, referencia que revisó la información de la parte financiera y expone que según eso la Universidad generoexcedentes del ejercicio, los cuales ascienden a \$48.000.000.000, se revisaron los datos y se hace una contrapropuesta solicitando (\$18'000.000) para el primer año y (\$20.000.000) para el segundo año, amparados en los excedentes que se vio del año anterior.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, aceptan la propuesta del equipo negociador de la UNAD de los doce millones de pesos más el IPC, por vigencia.</p>	<p>subsidio para los estratos uno y entran como matriculas de la Universidad, dada dentro de la proyección que inicialmente se explicó, hay recursos adicionales que ha dado el Gobierno Nacional pero tienen destinación específica, la Universidad lo que está haciendo es el fortalecimiento del componente académico pedagógico, laboratorios, base presupuestal, planta global metasistémica y descuento de votación termina apalancando todo lo que es contratación de docentes, no se tiene dentro de esa proyección ningún excedente de libre destino.</p> <p>Se explica que el costo de vida sube y los salarios también, la vinculación docente anualmente equivalen al 60% del presupuesto de la Universidad debidamente aprobado por el Consejo Superior, para 2020 se tuvo un presupuesto definitivo de (\$386.914.000.000), el 60% de ese presupuesto fue para vinculación docente (\$232.143.000.000), para 2021 se tiene un presupuesto</p>	
--	---	---	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>previsto de (\$445.430.000.000) el 60% es para vinculación docente (\$267.258.000.000), aumenta porque se vinculan con los nuevos salarios, para la Universidad es vital garantizar el presupuesto para vinculación docente y se incorpora también los docentes que son de carrera que tienen incrementos salariales, la responsabilidad de la Universidad va orientada a la sostenibilidad de los planes misionales siendo prioritario mantener la estructura de la Institución, así mismo recordar que las ejecuciones presupuestales están publicadas en la página, se está destinando más (\$4.700.000.000) para atender la cualificación que tienen los docentes de la Universidad, se resalta las gestiones administrativas y financieras de la Universidad, los incentivos académicos que se están ofreciendo se refleja en menores valores por tema de matrícula, se le da prioridad a que las personas continúen esos ciclos de formación, se hace referencia a la inclusión</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>educativa y también la solidaridad, pide se recuerde cuando se solicitó extender el plan de solidaridad extendida, el cual implico unos esfuerzo presupuestales para personas que así lo requerían.</p> <p>Se explica que la universidad hace un aporte de recursos estos van destinados para el mantenimiento y funcionamiento del sindicato, no puede ser para distribuirlos nunca alcanzaría ningún recurso, sería importante que como la Universidad rindió un informe, el sindicato hago lo propio, se hace la sugerencia de un buen manejo de recursos , la universidad no ha negado un apoyo en tema de adecuación y demás, pero es de vital importancia un manejo responsable de los recursos asignados, explica que los recursos de regalías vienen con destinación específica, no solamente son recursos líquidos si no también es especie y tecnológicos, ello también representa un incremento en los activos corrientes, su función es</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>completamente diferente y se maneja por fuera del presupuesto de la universidad, son recursos sin situación de fondos, estos recursos tienen una destinación específica, inclusive tiene unas auditorías especiales, si bien fortalece a la universidad esto no repercute en la liquidez de la universidad.</p> <p>Se ofrece sostener la cuota de (\$12.000.000) incrementado por el IPC de esta vigencia, el sindicato también ha tenido un incremento significativo en afiliados lo que se refleja en cuotas sindicales que ayudan al funcionamiento del mismo, además de la suma acordada la Universidad seguirá aportando las instalaciones, equipo tecnológico, se entregaran equipos de última tecnología, adicionalmente se conservara el canal de internet que tienen con los beneficios en términos de conectividad, así como del apoyo administrativo que la universidad ofrece en los días contemplados, siendo esta la propuesta de apoyo por parte de la universidad, aclara que la</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>inflación del 2020 fue de 1.71% que aplicado a los (\$12'000.000) daría un total (\$12'193.200), explica que esto fue lo que subió de presupuesto en recurso nación, se entiende que los gastos son mayores, pero se reitera este puede ser el incremento.</p> <p>El equipo negociador de la UNAD explica que estos excedentes contables, se dan en el ejercicio mismo de la contabilidad que se hace, donde se tiene unos patrimonios crecientes y los activos no corrientes no crecieron mucho, esto no quiere decir que se tenga disponibilidad de este dinero, es un superávit contable, esto deja ver una buena gestión</p> <p>Se cuantifica el apoyo de la Universidad, gasto de oficina que el sindicato tendría que pagar corresponde para la vigencia 2021 (\$18'000.000), contrato apoyo administrativo (\$11'533.388), canal y medios tecnológicos (\$11.096.600), aporte en efectivo correspondiente a la cuota</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		sindical (\$12'193.200), para un total de (\$52.823.188).	
<p><b>ARTÍCULO 4º: ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN.</b> La UNAD facilitará la participación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tres miembros (3) de la Junta Directiva Nacional de SINTRAUNAD, en calidad de invitados a las Juntas Misionales, Comité Directivo Nacional, al Consejo Académico y encuentros nacionales de planificación.</li> <li>• Dos miembros (2) de subdirectivas o comités seccionales en los despliegues estratégicos zonales de SINTRAUNAD.</li> <li>• Un integrante de la subdirectiva al comité directivo zonal, donde esté establecida una seccional de SINTRAUNAD.</li> <li>• De igual manera, facilitará la participación de un miembro de junta directiva nacional y las subdirectivas de SINTRAUNAD en las reuniones de investigación de accidentes e incidentes laborales que se</li> </ul>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, tiene su justificación en la ampliación de participación del sindicato, consideran importante estar al tanto de los cambios que se van dando dentro de la Universidad y con el objeto de participar desde la perspectiva del sindicato, pensando que se puede participar desde las secretarías y comités que se han creado al interior del sindicato, toda vez que la UNAD es una institución en constante crecimiento.</p> <p>El equipo de negociación de SINTRAUNAD, entiende las exposiciones del equipo negociador de la UNAD como una respuesta afirmativa frente a este punto, entendiendo que hay espacios que por ley a los que no se pueden acceder y solicitando que más allá de los afiliados que ya tienen parte en estamentos se quiere una participación más directa en calidad de sindicato.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, aprueba el</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, manifiesta que el Consejo Superior expidió en el mes de diciembre del 2019 el Estatuto Organizacional que rige para la Universidad y determina una ruta metasistémica para su funcionamiento, con base en los principios de heterarquía y reticularidad. Se puede decir que dentro de la Universidad no se tiene una estructura jerárquica sino heterarquica y tenemos una presencia a través de redes que se visibiliza en todas las instancias, con esa introducción muy general da el uso de la palabra a los demás integrantes del equipo de negociación, resalta la importancia que tienen los espacios de participación para la Universidad, por eso el sindicato tiene cabida cuando se hacen los encuentros de líderes, frente al Consejo Académico está conformado como parte de la estructura organizacional de la universidad, con base en la</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN</b></p> <p>La UNAD facilitará la participación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos miembros de la Junta Directiva Nacional de SINTRAUNAD en las sesiones de la Junta Misional y dos miembros de la Junta Directiva Nacional de SINTRAUNAD en los Encuentros Nacionales de Planificación, en calidad de invitados.</li> <li>• Mantener al Delegado de la Secretaría de Bienestar, de la Junta Directiva Nacional, ante el Comité Paritario de</li> </ul>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>desarrollen en las regiones.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Los miembros invitados a los diferentes eventos institucionales antes mencionados, serán elegidos por la junta directiva nacional y asistirán a dichas reuniones a partir de la fecha de aprobación y firma del presente acuerdo.</p>	<p>artículo 4 en los términos especificados.</p>	<p>conformación establecida en el Estatuto General de la Universidad y acorde con lo contemplado en la Ley 30 de 1992, por lo tanto no podría generarse ese espacio solicitado.</p> <p>El sindicato ya ha tenido una participación importante en la Junta Misional, así como en el encuentro de líderes, su presencia ha sido significativa.</p> <p>Se hace la aclaración frente a la solicitud de participación en las reuniones de investigación de accidentes e incidentes laborales que se desarrollen en las regiones, explicando que estos espacios ya están reglados en la Ley y el COPASST tiene una selección y una función clara, el COPASST es quien tiene esta tarea de investigación y validación del accidente de trabajo, en el acuerdo anterior se tiene previsto una participación de uno de los miembros de SINTRAUNAD en el COPASST que se desarrolla mensualmente.</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, en calidad de invitado.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Los miembros invitados a los diferentes eventos institucionales referenciados en el primer ítem, serán elegidos por la junta directiva nacional y asistirán a dichas reuniones a partir de la fecha de aprobación y firma del presente acuerdo</p>
--	--	--	---

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>El equipo negociador de la UNAD, manifiesta respecto del primer punto referente a la participación tres miembros (3) de la Junta Directiva Nacional de SINTRAUNAD, en calidad de invitados a las Juntas Misionales, Comité Directivo Nacional, al Consejo Académico y encuentros nacionales de planificación, que actualmente ya se tiene una participación en la Junta misional así como los eventos de planificación, cuando se traten temas asociados con bienestar y con el mejoramiento de condiciones de la Universidad, en el punto de la participación es pertinente precisar que hay algunos órganos donde no se puede incorporar ajustes, así mismo recordar que no se puede incluir ningún punto de coadministración de la Universidad- Respecto de la junta directiva ya se cuenta con ese asiento, como universidad puede ofrecerse que otra persona de la Junta Directiva del sindicato pueda asistir a la Junta Misional, es un escenario bastante integral donde se</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>puede tener un escenario de participación visible en calidad de invitados, respecto del Comité Directivo Nacional se precisa que tiene una regulación específica y en el momento no contempla esta posibilidad y respecto de encuentros nacionales de planificación se mantiene la participación se propone un número de dos invitaciones; respecto del punto dos del artículo donde se solicita la participación de dos miembros (2) de subdirectivas o comités seccionales en los despliegues estratégicos zonales de SINTRAUNAD, se explica que no se es un ejercicio de carácter zonal por lo que primero la redacción del artículo no es clara y no se evidencia la procedencia de participación en este escenario; frente al tercer punto la reflexión es la misma que en el anterior; frente al cuarto punto la participación de un miembro de junta directiva nacional y las subdirectivas de SINTRAUNAD en las reuniones de investigación de accidentes e incidentes</p>	
--	--	--	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		laborales se cuenta con la participación en el COPAST.	
<p><b>ARTÍCULO 5º: PERMISOS SINDICALES.</b></p> <p><b>5.1</b> La UNAD ampliará el permiso sindical para los integrantes de la Junta Directiva Nacional como parte del plan de gestión o del plan de trabajo según corresponda. Este permiso corresponderá a (24) horas semanales. Esta Jornada de trabajo será para los días miércoles, jueves y viernes.</p> <p><i><b>Parágrafo 1:</b> Los miembros de la Junta Directiva Nacional dispondrán de los días de trabajo sindical aprobado desde la fecha de aprobación y firma del acuerdo hasta la vigencia de sus funciones.</i></p> <p><i><b>Parágrafo 2:</b> La Universidad realizará la respectiva descarga de funciones acorde con los permisos sindicales aprobados.</i></p> <p><i><b>Parágrafo 3.</b> Talento humano informará a los directivos de las unidades o centros regionales de la UNAD, de cada integrante de</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica el sustento de este artículo se debe principalmente al crecimiento que ha tenido la organización durante este tiempo, cuándo inicialmente se pactaron los permisos sindicales, eran 120 afiliados en la actualidad son 386, un crecimiento del 283% por lo que las actividades de la Secretaría y Junta Directiva se han multiplicado, debe tenerse en cuenta que los miembros de la Junta Directiva han tenido mucha elasticidad respecto de los viernes, SINTRAUNAD es consciente que las actividades de la universidad continúan y abarcan también los viernes día asignado para asignado para el permiso sindical, donde se realizan las actividades que requiere el ejercicio sindical, ningún miembro de la junta directiva volvió a solicitar permisos adicionales para adelantar asuntos sindicales, con la excepción del día anterior a que se realice la Asamblea General de SINTRAUNAD, teniendo en</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, entiende la solicitud en los términos que se está planteando, es una condición que está constitucional y legalmente establecida para los servidores o trabajadores que hacen parte de la organización sindical, enfatiza que la Ley también establece unas condiciones y requisitos específicos para que el permiso sindical pueda cumplir con su propósito, que la Universidad libere unas horas de carga académica o carga administrativa que puedan tener los funcionarios o servidores que hagan parte de estos escenarios, genera una condición de corresponsabilidad, no solamente para la universidad en el otorgamiento del permiso sino también para el sindicato en el aprovechamiento del tiempo, que significa aprovechamiento de espacio y cumplimiento del propósito legal que tiene esa figura del permiso sindical, que es</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p>Se acoge la primera propuesta presentada por la UNAD, en los siguientes términos:</p> <p><b>“PERMISOS SINDICALES.</b></p> <p>La UNAD ampliará el permiso sindical para los integrantes de la Junta Directiva Nacional como parte del plan de gestión o del plan de trabajo según corresponda.</p> <p>Este permiso corresponderá a 12 horas semanales. Estas horas se aplicarán los jueves y viernes.</p> <p>Para la Comisión de Reclamos se aplicarán 8 horas semanales los viernes</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><i>las directivas de Sintraunad sobre dichos permisos, para que sea descargado de los planes de trabajo o en el Software de Oferta y Contratación Académica – SOCA, según corresponda.</i></p> <p><b>5.2.</b> La UNAD reconocerá el permiso sindical de ocho (8) horas semanales para los integrantes de las juntas subdirectivas, comisión estatutaria de reclamos, directores y suplentes de los comités seccionales, como parte del plan de gestión o del plan de trabajo según corresponda. Esta Jornada de trabajo será para los días viernes.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> <i>Los miembros integrantes de las juntas subdirectivas, comisión estatutaria de reclamos, directores y suplentes de comités seccionales, dispondrán de los días de trabajo sindical desde la fecha de aprobación y firma del acuerdo hasta la vigencia de sus funciones.</i></p> <p><b>Parágrafo 2.</b> <i>A los Docentes Ocasionales que son miembros de la junta directiva nacional,</i></p>	<p>cuenta el derecho de las asociaciones sindicales sobre los permisos sindicales, así como por la cantidad de funciones que se desempeñan, además se pone de precedente la creación de las subdirectivas, comités, viendo la necesidad que dado el volumen de afiliados, puedan disfrutar de esas horas sindicales.</p> <p>El equipo de negociación de SINTRAUNAD, explica que la solicitud fue estudiada juiciosamente y se determinó cual es el tiempo real que se dedica y necesita para el cumplimiento de las labores sindicales, así mismo se aclara que los miembros de la Junta Directiva no han descuidado en ningún momento sus compromisos laborales, para el caso particular que se refiere a los docentes, se reitera que han cumplido con la programación anticipada y todo lo que se requiere dentro de su función, y a pesar de no alcanzar el tiempo que en la actualidad se ha asignado no se han solicitado permisos sindicales adicionales, recordando el ánimo negociador y manifestando que si se requiere un informe detallado este se</p>	<p>efectivamente, adelantar actividades y ejercicios relacionados con el fortalecimiento de la organización sindical así como hacer un uso adecuado y racional del tiempo destinado a esta función, teniendo en cuenta los criterios de racionalidad y proporcionalidad, estos permisos sindicales, no pueden tener un carácter permanente, ni deben ser permisos que desborden la capacidad de la entidad, se debe tener en cuenta que las personas que hacen parte de la organización sindical, a su vez tienen unas obligaciones y compromisos de carácter laboral que deben cumplir, estas instancias estén debidamente conformadas, legalizadas y reconocidas,</p> <p>Se reitera que para el reconocimiento de estos derechos se deben cumplir con los requisitos establecidos en la Ley para su conformación y funcionamiento.</p> <p>Sin ánimos de realizar una intromisión en las actividades</p>	<p>Cualquier otro permiso (excepto la participación en asamblea general) para otro afiliado del Sindicato se aplicará a la bolsa de horas establecida para tal fin.</p> <p>Parágrafo 1.</p> <p>La Universidad realizará la respectiva descarga de funciones acorde con los permisos sindicales aprobados.</p> <p>Parágrafo 2:</p> <p>SINTRAUNAD entregará a la UNAD un informe de la aplicación y ejecución de las horas otorgadas horas en cada reunión de seguimiento al cumplimiento del Acuerdo.”</p>
---	--	---	---

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><i>subdirectivas, comisión estatutaria de reclamos, directores y suplentes de comités seccionales de SINTRAUNAD, se les debe realizar la asignación en el Software de Oferta y Contratación Académica – SOCA; teniendo en cuenta, que son 1200 horas para la actividad sindical, para docentes integrantes de la junta directiva nacional y 400 horas para actividad sindical a docentes que integran subdirectivas, comisión estatutaria de reclamos, directores y suplentes de comités seccionales, las cuales deben ser distribuidas en los periodos académicos 16-01, 8-03 y 16-04 así:</i></p> <p><b>DOCENTES JUNTA DIRECTIVA NACIONAL</b></p>	<p>puede allegar, se entienden las inquietudes de la universidad, sin embargo así mismo se puede evidenciar que los miembros de la Junta Directiva han cumplido con sus obligaciones a cabalidad, incluso para algunos se ha aumentado la carga laboral lo cual no ha sido impedimento para cumplir con la obligaciones, se llama la atención que el tiempo no alcanza para cumplir con los deberes de la labor sindical, por lo que se solicita se tenga en cuenta esta solicitud y se mantenga la carga laboral toda vez que ha venido aumentando y el tiempo no alcanza.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica que cuando se otorgó el permiso sindical del cual hoy se disfruta, pone en consideración el aumento en el trabajo que se ha presentado, recordando que la comisión estatutaria de reclamos es aparte, que está bajo el orden nacional cumpliendo una función específica, así mismo recordar el objetivo es poder distribuir cargas pero también ampliar el trabajo desde la Junta Directiva, recordar que todo el trabajo que se hace es</p>	<p>del sindicato, para la Universidad es importante tener un informe periódico del uso del tiempo que la Universidad destina para el otorgamiento de permisos sindicales, siendo horas que la Universidad como entidad pública reconoce, paga y hacen parte del ejercicio económico de reconocimiento que se hace a los docentes y administrativos que integran estas instancias, pueden ser objeto de revisión de auditoría por parte de los entes de control, al ser un ejercicio y ejecución de recursos públicos. El equipo negociador de la UNAD, explica que estos permisos sindicales deben tener una valoración racional frente a la prestación del servicio, se está hablando de pasar de 8 horas a 24 horas, lo que equivale al 60% de la carga laboral, no se ve un equilibrio entre las horas solicitadas y las horas laborales, recordando que la prioridad de la Universidad es garantizar la prestación del servicio, los docentes están vinculados a lo misional, cuando el docente va</p>					
<table border="1"> <tr> <td><i>PERIODOS</i></td> <td><i>16-01</i></td> </tr> <tr> <td><i>HORAS</i></td> <td><i>500</i></td> </tr> </table>	<i>PERIODOS</i>	<i>16-01</i>	<i>HORAS</i>	<i>500</i>			
<i>PERIODOS</i>	<i>16-01</i>						
<i>HORAS</i>	<i>500</i>						
<p><b>DOCENTES SUBDIRECTIVAS, COMITES SECCIONALES Y COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMOS</b></p>							
<table border="1"> <tr> <td><i>PERIODOS</i></td> <td><i>16-01</i></td> </tr> <tr> <td><i>HORAS</i></td> <td><i>180</i></td> </tr> </table>	<i>PERIODOS</i>	<i>16-01</i>	<i>HORAS</i>	<i>180</i>			
<i>PERIODOS</i>	<i>16-01</i>						
<i>HORAS</i>	<i>180</i>						

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>Parágrafo 3.</b> <i>La Universidad realizará la respectiva descarga de funciones acorde con los permisos sindicales aprobados.</i></p> <p><b>Parágrafo 4.</b> <i>Talento humano informará a los directivos de las unidades o centros regionales de cada integrante de las subdirectivas, comisión estatutaria de reclamos, directores y suplentes de comités seccionales de Sintraunad sobre dichos permisos para que sean descargados de los planes de trabajo o de SOCA según corresponda.</i></p>	<p>conforme a la ley que permite estos escenarios, así mismo se trae a colación que las subdirectivas y comités fueron elegidos por la Asamblea a finales del año pasado, se tenía la tarea de desagregar esas funciones y realizar un plan de trabajo, se solicitó permiso para realizar esa tarea en el mes de enero, el cual no fue concedido de forma oportuna, ya se empezó con el tema del Pliego de Condiciones y esa tarea quedo pendiente, de igual forma se resalta que cada secretaria tiene unas funciones que de hecho fueron como el insumo para las solicitudes que se presentaron en la Asamblea.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, responde que se maneja planes de trabajo desde cada Secretaría que son aprobados en la Asamblea, toda vez que en algunas actividades se requiere designación de recurso tema que se lleva a la Asamblea, así mismo dentro del sindicato se presenta un informe donde se presenta el cumplimiento o no cumplimiento de las actividades , sin embargo manifiestan que aunque estas actividades están</p>	<p>a pedir esas horas, no se puede buscar un remplazo, ni otro docente que sustituya esas 24 horas en actividades, ya sean CIPAS, web conference, reuniones de escuela, comités curriculares, consejos de escuela, reuniones de la vicerrectoría procesos de cualificación</p> <p>El equipo negociador de la UNAD resalta que antes de contestar a este requerimiento, lo que se quiere es invitar a la reflexión y se solicita amablemente se profundice y explique este tema como funcionaría, categorías y demás temas.</p> <p>El equipo negociador de la UNAD, presenta una duda al equipo negociador de SINTRAUNAD, poniendo de precedente que es la primera vez que se incluye dentro del presente ejercicio las subdirectivas y comités, se solicita se aclare como se distribuyen las funciones entre estas instancias y como se articula su funcionamiento, todo esto con miras a entender</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>aprobadas por asamblea desde diciembre del 2020, esto debe plasmarse de forma clara en un plan de trabajo, por lo que se solicitó un permiso a la UNAD el cual no fue concedido de forma oportuna y es una reunión que está pendiente, es decir se tiene un plan de trabajo por cada secretaria el cual no se ha socializado para quedar en firme, se hace la salvedad que aun cuando no se ha formalizado si se ha avanzado en diferentes actividades; respecto del tema de docentes una de las preocupaciones de la universidad específicamente docentes ocasionales tienen un compromiso de acompañamiento y tutoría que se da por cada uno de ellos, recordando que el acompañamiento docente también da esa seguridad de seguir dando el acompañamiento dentro de la Universidad.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que el sindicato está de acuerdo con la propuesta de la UNAD de realizar un trabajo conjunto, trae a colación la actividad que se realizó referente al tema de</p>	<p>la necesidad del tiempo solicitado, se explica que para tener elementos de juicio para decidir sobre este punto, se necesita conocer cómo van a ser ejecutadas las horas solicitadas, así como la articulación entre las instancias toda vez que al incorporarse más actores, como las subdirectivas y comités debería haber una optimización del trabajo que se desarrolla y esto se vería reflejado en un cambio en las funciones de la Junta Directiva, por lo que se solicita se de claridad sobre estos puntos.</p> <p>Se busca, entender cómo se tiene articulado este ejercicio, el plan de trabajo de las diferentes secretarías, la articulación de la Junta Directiva con las Subdirectivas, recordando que estas últimas dependen del ejercicio que realiza el sindicato a nivel central, se reitera que en ningún momento se quiere entrometer en las labores del sindicato, sin embargo este informe de actividades sería con el objeto de entender la</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>prepensionados, al cual se articuló la Gerencia de Talento Humano, así mismo se propone definir el alcance respecto de las diferentes instancias Junta Directiva, Subdirectiva y los Comités, el equipo negociador de SINTRAUNAD resalta que si bien estas horas representan un costo para la universidad esto se traduce en una inversión a la institución del sindicato, recordando que el sindicato trabaja en pro de la universidad , siendo un sindicato moderno, conciliador y se solicita saber la posición de la universidad frente al tema de los permisos sindicales, resaltando que el trabajo dentro del sindicato ha cambiado por el crecimiento que ha tenido, y por tanto las actividades lo que se solicita se tenga en cuenta.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, solicita conocer la postura de la universidad frente a este tema.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que, si bien se tiene el plan de trabajo del sindicato a nivel nacional aprobado por Asamblea, así como</p>	<p>articulación entre estas instancias y la justificación de la solicitud de horas toda vez que es tiempo que la universidad cubre con asignación de recursos públicos.</p> <p>Se hace claridad referente a la labor docente, explica que al ampliar las horas eso implica que se debe disminuir la carga académica, esta solicitud implica unas descargas de trabajo, haciendo un ejercicio rápido de cálculo se estima que acoger la solicitud le implica a la universidad (\$2.300.000), se debe tener en cuenta que todo esto implica un presupuesto, sería mejor fortalecer ese ejercicio conjunto, UNAD-SINTRAUNAD</p> <p>La UNAD, reconoce esta actividad como una inversión, pone de precedente que haciendo un costeo rápido si se acoge esta solicitud, esto representaría un valor de (\$2.045.000.000) al año teniendo en cuenta que son recursos que se deben justificar frente a entes de control se debe tener claridad</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>las propuestas de trabajo de cada secretaría, se hace la aclaración que no es que no se cuente con este plan para presentarlo inmediatamente si no que toda vez que no se llevó a cabo la reunión con las seccionales, no se puede presentar hasta coordinar con los grupos, por lo cual este informe podría presentarse en otra sesión.</p> <p>El Doctor Holman Bernal, Asesor SINTRAUNAD, considera que el tema presupuestal no debe jugar un papel aquí, puesto que realizar la labora sindical también es realizar una labor, si bien es cierto dentro de ese tiempo hay labores administrativas esto está permitido según lo establecido por el comité de la OIT.</p>	<p>frente a las actividades que se van a realizar y la articulación que se dará entre las diferentes instancias, es un apoyo que se solicita al equipo negociador de SINTRAUNAD.</p> <p>La Universidad reitera la necesidad de este informe para determinar la postura, que se allegue un informe detallado con la destinación de las horas solicitadas, así como la articulación entre la Junta Directiva, subdirectiva y Comités, reiterando respetuosamente esta solicitud toda vez que requiere recursos públicos por lo que se requiere el contexto solicitado</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p>La UNAD ampliará el permiso sindical para los integrantes de la Junta Directiva Nacional como parte del plan de gestión o del plan de trabajo según corresponda. Este permiso corresponderá a 8 horas</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>semanales. Estas horas se aplicarán los jueves y viernes.</p> <p>Para la Comisión de Reclamos se aplicarán 8 horas semanales los viernes Cualquier otro permiso (excepto la participación en asamblea general) para otro afiliado del Sindicato se aplicará a la bolsa de horas establecida para tal fin.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> <i>La Universidad realizará la respectiva descarga de funciones acorde con los permisos sindicales aprobados.</i></p> <p><b>Parágrafo 2:</b> SINTRAUNAD entregará a la UNAD un informe de la aplicación y ejecución de dichas horas en cada reunión de seguimiento al cumplimiento del Acuerdo.</p> <p>SEGUNDA PROPUESTA UNAD</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p>La UNAD seguirá reconociendo el permiso sindical para los integrantes de</p>	
--	--	---	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>la Junta Directiva Nacional como parte del plan de gestión o del plan de trabajo según corresponda. Este permiso corresponderá a 8 horas semanales. Estas horas se aplicarán los viernes.</p> <p>La UNAD reconocerá el permiso sindical de ocho (8) horas semanales para los integrantes de la comisión estatutaria de reclamos, como parte del plan de gestión o del plan de trabajo según corresponda. Esta Jornada de trabajo será para los viernes</p> <p>Cualquier otro permiso para otro afiliado del Sindicato (diferente a los permisos para las asambleas) se aplicará a la bolsa de horas establecida para tal fin.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> SINTRAUNAD entregará a la UNAD un informe de la aplicación y ejecución de dichas horas, debidamente soportado, en cada reunión de seguimiento al cumplimiento del Acuerdo.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La Universidad realizará la respectiva descarga de funciones acorde</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		con los permisos sindicales aprobados.	
<p><b>ARTÍCULO 6º: BOLSA DE HORAS.</b> La UNAD ampliará la bolsa a 400 horas, para ser distribuidas en los afiliados para labores sindicales. Dichas horas se llevarán en estricto conteo entre SINTRAUNAD y la Gerencia de Talento Humano y serán de vigencia anual.</p> <p><i>Parágrafo: Sintraunad hará uso de esta bolsa de horas una vez sea aprobado y firmado el acuerdo; las novedades de uso de estas horas serán comunicadas a la Gerencia de Talento Humano por la Junta Directiva Nacional.</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que es la figura mediante la cual se puede incluir a los afiliados, explicando que cuando se dio la anterior solicitud los afiliados eran alrededor de 180 y en la actualidad son 390, por lo que se ve la necesidad de ampliar esta bolsa de horas y dar el apoyo a los afiliados que están adscritos a estas secretarías que requieren la realización de trabajos que son importantes para las actividades que se están llevando a cabo.</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD expresa que, si bien en la actualidad se cuenta con una bolsa de 100 horas la solicitud es aumentarla a 400 horas, por lo que se solicita profundización frente a este punto para justificar el criterio para esta solicitud, además del incremento de la organización sindical, se pregunta entermino de actividades, cuáles son las razones que justifican este aumento, explica que en la solicitud anterior donde se concedieron las 100 horas actuales tenía una justificación clara, en la solicitud actual se deja muy abierto al usar el término "labor sindical" por lo que se solicita amablemente se requiere se especifique para que se van a utilizar estas horas para poder entrar a pronunciarse frente al tema.</p> <p>PROPUESTA UNAD <b>BOLSA DE HORAS:</b> La UNAD ampliará la bolsa quedando en 150 horas anuales, para ser distribuidas en los afiliados para labores sindicales.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>"BOLSA DE HORAS:</b> La UNAD ampliará la bolsa quedando en 150 horas anuales, para ser distribuidas en los afiliados para labores sindicales. Dichas horas se llevarán en estricto conteo entre SINTRAUNAD y la Gerencia de Talento Humano.</p> <p>Parágrafo 1: SINTRAUNAD entregará a la UNAD un informe de la aplicación y ejecución de dichas horas en cada reunión de seguimiento al cumplimiento del Acuerdo."</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>Dichas horas se llevarán en estricto conteo entre SINTRAUNAD y la Gerencia de Talento Humano.  <b>Parágrafo 1:</b> SINTRAUNAD entregará a la UNAD un informe de la aplicación y ejecución de dichas horas en cada reunión de seguimiento al cumplimiento del Acuerdo.</p> <p>SEGUNDA PROPUESTA UNAD</p> <p><b>BOLSA DE HORAS:</b> La UNAD ampliará la bolsa quedando en 200 horas anuales, para ser distribuidas en los afiliados para labores sindicales. Dichas horas se llevarán en estricto conteo entre SINTRAUNAD y la Gerencia de Talento Humano.  <b>Parágrafo 1:</b> SINTRAUNAD entregará a la UNAD un informe de la aplicación y ejecución de dichas horas, debidamente soportado, en cada reunión de seguimiento al cumplimiento del Acuerdo.</p>	
<b>ARTÍCULO 7º: RESPUESTAS A COMUNICACIONES,</b>	El equipo negociador de SINTRAUNAD, justifica la	El equipo negociador de la UNAD, muestra los tiempos en	<b><u>RETIRADO</u></b>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>TIEMPOS Y RESERVA.</b> Las solicitudes realizadas por Sintraunad a la UNAD, a través de la Secretaria General, serán resueltas en un término de cinco (5) días hábiles. El incumplimiento en el término de respuesta, generará un silencio administrativo positivo.</p>	<p>solicitud del artículo 7 teniendo en cuenta que frente a algunas solicitudes se dé respuesta en el término estipulado, resalta que se entienden las ocupaciones y carga de trabajo de la universidad.</p>	<p>los que se ha dado respuesta a las solicitudes de SINTRAUNAD, teniendo un promedio de respuesta de 10 días, adicionalmente se manifiesta que se le da prioridad a las solicitudes del sindicato y de igual forma se deja claridad que la universidad se rige por los lineamientos de la normatividad nacional y no ira en contra de lo que allí se establezca, por lo que es claro el silencio administrativo positivo solo se puede dar en los términos estipulados en la normatividad nacional y no se puede por vía de acuerdo estipular algo contrario, es un tema determinado en la norma y no se puede ir en contra de la ley, se entiende que este artículo va orientado al tema de vinculación docente y explica que cuando se hace la solicitud, el trabajo de la Gerencia de Talento Humano, está orientado a todo elejercicio de vinculación y adelantar el estudio que requieren los casos concretos que se presentan es un tema que demanda tiempo, por lo que en esos caso en específico</p>	
---	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>la respuesta tarda un poco más, se reitera que la figura de docente ocasional es un docente contratado a término fijo, no se puede garantizar la vinculación se iría en contra de lo establecido en la ley 30, también se llama la atención sobre la reiteración en los últimos periodos de los mismos 4 casos particulares frente a los cuales ya se ha dado respuesta y entender que esta no tiene que ser positiva, antes de dar una respuesta se realiza un ejercicio de análisis juicioso y se solicita la no insistencia frente a casos particulares, expone que la propuesta por parte de la universidad es conservar lo que se suscribió frente al tema en el año 2019, teniendo en cuenta que ya fue un tema discutido, no se está de acuerdo con la solicitud respecto del silencio administrativo positivo y se resalta va en contra de la ley.</p>	
<p><b>ARTICULO 8º: FUERO SINDICAL.</b> La UNAD reconocerá seis meses adicionales de fuero sindical a los miembros de la Junta</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, justifica esta solicitud en la finalidad de extender esa solidaridad, con el fin que las personas que hayan sido</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, explica que cuando se lee el contenido de la solicitud, la redacción da a entender que se incluye a todas las</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>Directiva Nacional, miembros de juntas Subdirectivas, directores y suplentes de Comités Seccionales y miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos; además, de los (6) seis meses señalados en el literal C) y D) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de que finalice su mandato.</p>	<p>amparados por este fuero se les aumente su protección, resaltando la importancia que solo se hace esta consideración frente a la Junta Directiva, toda vez que en el caso de los docentes se hace descarga de horas y estetiempo adicional permite que el docente tenga la capacidad de mostrar sus capacidades</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, se corrige así mismo y que en efecto el alcance del artículo va dirigido a todas las instancias citadas, se reitera que esta solicitud se fundamente en la necesidad de tener un año para mostrar un buen rendimiento tras haberse retirado de la labor sindical y estar protegido durante ese periodo.</p> <p>El Doctor Holman Bernal, Asesor de SINTRAUNAD, explica que esa tranquilidad que explica el Doctor Alexander Cuestas es clara en la Junta Directiva, sin embargo, en las otras instancias no existe esta claridad, por lo que dejarla consagrada en un artículo da la tranquilidad para que estos afiliados participen con libertad y</p>	<p>instancias no solo a la Junta Directiva, por lo que se solicita se profundice la explicación respecto de este punto y así mismo se pregunta si en alguna oportunidad se ha generado algún tipo de desmejora en virtud de la negociación como tal que es lo que busca proteger el fuero, se resalta que siempre se ha trabajado por el buen ambiente, solo se recuerda un caso de un caso de retiro de una persona de la mesa de negociación de 2019 y fue obedeciendo a razones de evaluación.</p> <p>La universidad ha sido muy respetuosa frente al ejercicio sindical, lo apoya e impulsa para que tenga mayor dinamismo y sea un sindicato diferenciador con un carácter proactivo, teniendo en cuenta lo que se ha trabajado y la protección adicional que ya se había estipulado por lo que no se ve razón para ampliar este término como lo solicita el artículo, manifiesta que para tranquilidad de todos los afiliados, uno de los lineamientos dados por el</p>	
---	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>se postulan en cargos directivos para desempeñar la labor sindical.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, agradece el respeto que siempre ha tenido la universidad frente a los afiliados, así mismo trae a colación que un pliego no es para negociar lo que ya está garantizado por ley, es para negociar puntos adicionales a los que no están consagrados en la Ley, respecto a lo discutidos frente a otros artículos que involucran un despliegue de presupuesto, el artículo objeto de discusión no lo hace y es una forma de ratificarle a los miembros de la Asamblea ese servicio que cumple el sindicato, por lo que se solicita respetuosamente revisar este punto.</p>	<p>Señor Rector en este sentido, siempre ha sido el respeto por la calidad y la participación en la labor sindical.</p>	
<p><b>ARTICULO 9º: FUERO DE FUNDADORES.</b> La UNAD reconocerá fuero sindical vitalicio a los afiliados fundadores de SINTRAUNAD.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, justifica esta solicitud en una petición de algunos de los fundadores el cual se discutió y aprobó en Asamblea, de ser aplicado no sería aplicado a los 26 fundadores ya que algunos no se encuentran en la actualidad en la institución, si no solamente a 14 fundadores activos, para los que se solicita</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, expresa que esto parece un beneficio dirigido a muy pocas personas y resalta que siempre se debe mantener un buen desempeño continuo, que las personas que se especifica en esa lista tienen la capacidad de mantenerse por su desempeño, así mismo se recuerda que hay temas sobre</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>esta situación especial, así mismo resaltar esto como un logro para estas personas que enfrentaron al otro sindicato, lucharon por el sindicato actual y es un reconocimiento especial.</p>	<p>los que se pueden negociar y otros sobre los que no, el código sustantivo del trabajo establece mínimos y máximos, respecto de este punto, el artículo 406 establece la protección del fuero sindical y establece desde cuándo y hasta cuándo. Cuando la norma lo especifica, no se puede mediante acuerdo ir en contra de lo que dice la ley, para el caso concreto de los fundadores se estipula un fuero por un tiempo máximo de 6 meses, por lo que para este caso conforme a lo estipulado en el código sustantivo del trabajo, no se puede pactar algo en contrario, nadie debería buscar una protección vitalicia de este tipo por las implicaciones negativas que esto puede tener, el funcionario debe tener un propósito de servir a la universidad, ver este tipo de solicitudes se sale de todo marco de tipo de negociación, cada funcionario se da su propia estabilidad en el marco del cumplimiento de sus funciones la realización de su trabajo productivo.</p>	
--	--	--	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b><u>TÍTULO II. ASPECTOS LABORALES Y CONTRACTUALES</u></b></p>			
<p><b><u>CAPÍTULO I. DE LOS DOCENTES OCASIONALES</u></b></p>			
<p><b>ARTÍCULO 10º: VINCULACION DOCENTES OCASIONALES:</b> Adicional a los puntos de que trata el artículo séptimo del acuerdo colectivo del 2019, los siguientes eventos aplicarán a partir de la fecha del nuevo pacto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vinculación por 11.5 meses, tiempo completo, a los docentes investigadores de grupos de investigación, independiente de la categorización de grupo en MINCIENCIAS.</li> <li>2. Vinculación por 11.5 meses tiempo completo, a docentes directores de dos cursos o más.</li> <li>3. Vinculación una semana antes de iniciar el período, para directores</li> </ol>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, se hace alusión a la connotación de lo que es el docente ocasional, a su tipo de vinculación fija mediante resolución, y no es el propósito de SINTRAUNAD cambiar esta situación, se pretende dar aportes desde otra óptica, desde la óptica del docente ocasional desde su desempeño operativo, los docentes ocasionales pertenecen al sistema operacional dentro de la estructura de la universidad y la mayoría de los docentes ocasionales se encuentran adscritos a las escuelas que son quienes conforman ese sistema operacional de la universidad, se reitera que no ha sido el propósito de SINTRAUNAD, permitir que los docentes sin desempeño idóneo puedan continuar vinculados; siempre se ha dejado claro, se busca en esta oportunidad, en el marco de esta negociación brindar</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, expresa que los docentes ocasionales tienen una vocación de transitoriedad que no se puede desconocer, ni dejar de lado porque esa es su naturaleza jurídica, se debe recordar que los docentes ocasionales desde su creación viene con categorización específica que está contemplada en la Ley 30/92, donde se establecen las condiciones entre las cuales se encuentran su transitoriedad, el tiempo de vinculación que debe ser inferior a un año, que puede tener una dedicación de tiempo que puede ser completo o medio tiempo; no tienen la condición de trabajadores oficiales, ni de servidores públicos; los servicios que prestan a la universidad tienen un reconocimiento a través de resolución; tienen un régimen</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>“VINCULACIÓN DE DOCENTES OCASIONALES:</b> De acuerdo con las exigencias del servicio, se podrá dar vinculación por 11.5 meses, tiempo completo, a los docentes investigadores de grupos de investigación categorizados en C por Minciencias y que cuenten como mínimo con la certificación correspondiente como investigador asociado.</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>de curso en todos los períodos académicos.</p> <p>4. Vinculación una semana antes de cerrar matrícula, a tres docentes por Escuela para fortalecer los procesos de matrícula, de retención y permanencia, para todos los períodos académicos.</p> <p>Vinculación por 11.5 meses tiempo completo a docentes directores de curso de alta complejidad, del componente investigativo y cursos específicos de cada programa, independiente del número de estudiantes que se tenga.</p> <p><b>Parágrafo.</b> <i>La Vicerrectoría académica y dos negociadores del pliego de SINTRAUNAD, realizarán una reunión un mes después de firmado el acuerdo para</i></p>	<p>una propuesta desde la óptica del docente ocasional en sus funciones operativas para que se puedan adelantar acciones que beneficien el desempeño tutorial y cuyo beneficiario directo es el estudiante y en beneficio de los docentes en su bienestar personal.</p> <p>Punto 1 del artículo decimo, que se refiere a la vinculación por 11,5 meses, tiempo completo a los docentes investigadores vinculados a los grupos de investigación, independiente de la categorización, manifiestan que la UNAD, conoce que se ha logrado cambiar la vinculación a tiempo completo a aquellos investigadores de esos grupos y que reconocen ese beneficio otorgado por parte de la universidad, se pretende extender esta vinculación no solo a estos docentes que están en los grupos categorizados en A y B, sino a cualquier tipo de categorización. Se fundamenta esta solicitud en lo siguiente: el interés que denotan los docentes por la investigación y consideran que la investigación hace parte de la labor docente y que va más allá del</p>	<p>prestacional diferencial al que aplica a cualquier otro servidor público. Por ello es importante tener en cuenta la naturaleza jurídica de los docentes ocasionales para que con ese contexto general se pueda realizar el análisis de las particularidades que corresponden frente a cada una de las peticiones que se presentan.</p> <p>Se ha avanzado la categorización de los grupos de investigación, menciona que la universidad ha invertido en múltiples estrategias para que la evolución sea significativa y estructural, así mismo en este proceso los docentes han jugado un papel importante, así como los esfuerzos institucionales en términos económicos, en la presentación se hace un resumen tanto de los grupos categorizados, así como de su evolución por años teniendo en cuenta su reconocimiento. Para el año 2015 se cuentan con 17 grupos en categoría D, 13 en C y 4 en B; para el año 2016: 11 en D, 21 en C, 5 en B y 2 en A; para el 2017: 4 en D,</p>	
---	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><i>establecer un listado de los cursos que se consideran complejos. Serán parámetros para determinar la complejidad, el índice de aprobación de los cursos y el promedio de calificación de los estudiantes</i></p>	<p>acompañamiento tutorial a los estudiantes. La labor de investigación genera nuevos conocimientos y es la que de una u otro forma brinda estrategias de proyección social que la universidad también desarrolla. El interés radica en que no se cuenta con el tiempo suficiente para poder desarrollar las labores de investigación. Se considera importante esta solicitud no solo desde la consideración del sindicato, sino que esta se ve reflejada en todos los lineamientos de la universidad, empezando por el proyecto académico pedagógico solidario 4.0, que requiere de dedicación especial por parte de los docentes, así como en modelo de acreditación institucional de la universidad, y más aun teniendo en cuenta los resultados del informe de autoevaluación institucional que refleja el fomento de los grupos de investigación y la potenciación de grupos A1, A y B e incrementar el número de investigadores categorizados, de acuerdo a esta necesidad, se justifica el aumento en el tiempo de vinculación para poder aportar a estos propósitos de la universidad, con mayor</p>	<p>26 en C, 9 en B, 4 en A, 1 en A1: para el 2019: 23 en C, 20 en B, 4 en A y 5 en A1 Se hace especial énfasis en los grupos de escuela agraria dado que han fluido de forma significativa sin querer decir que las otras no, ello implica que los procesos investigativos son un proceso evolutivo y de maduración en el tiempo, aquellas escuelas que iniciaron con pocos grupos se han ido apalancando institucionalmente su crecimiento. De acuerdo con la convocatoria 833, la universidad cuenta con grupos categorizados así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ECACEN: 5 GRUPOS</li> <li>• ECAPMA: 18 GRUPOS</li> <li>• ECBTI: 10 GRUPOS</li> <li>• ECEDU: 5 GRUPOS</li> <li>• ECISA: 2 GRUPOS</li> <li>• ECSAH: 13 GRUPOS</li> </ul> <p>Grupos avalados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ECACEN: 5 GRUPOS</li> <li>• ECEDU: 3 GRUPOS</li> <li>• ECBTI: 1 GRUPO</li> <li>• ECJP: 1 GRUPO</li> <li>• ECSAH: 2 GRUPOS</li> </ul>	
<p>5. Vinculación por 11.5 meses tiempo completo a docentes - tutores aforados, de cursos de primera matrícula y transversales.</p>			
<p>6. No se cambiará el rol de director, a los docentes afiliados a SINTRAUNAD, que cumplan con los lineamientos establecidos por la UNAD para su continuidad y con evaluación de desempeño satisfactoria.</p>			
<p>7. No se modificará en menor tiempo la vinculación de los docentes afiliados a</p>			

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>SINTRAUNAD, que cumplan con los lineamientos establecidos por la UNAD para el siguiente período de contratación, si su evaluación de desempeño es satisfactoria.</p> <p>8. En caso de reducción de estudiantes en los cursos por renovación de registros calificados o cualquier situación académica, se les ubicará en cursos similares y no se modificará en menor tiempo su vinculación, a los docentes afiliados a SINTRAUNAD con el rol de director.</p> <p>9. La universidad dará prioridad en la contratación a aquellos docentes afiliados a SINTRAUNAD, que con un buen desempeño en el periodo anterior, lleven 10 o más años de vinculación en la universidad</p>	<p>dedicación de los docentes a la investigación, se pueden fortalecer los semilleros de investigación. Teniendo en cuenta que actualmente hay varios programas solicitando la solicitud de reacreditación, los productos de los docentes investigadores contribuyen a fortalecer y contribuir con este propósito, muchos docentes tienen el deseo de desarrollar investigación, pero se sienten desmotivados por la falta de tiempo para desarrollarla de buena manera y poder aplicarla.</p> <p>Se informó a SINTRAUNAD que en este momento la universidad cuenta con 3254 docentes para el 2021, relacionado con ello encontramos que en el informe de autoevaluación institucional del año pasado la universidad cuenta con 144 grupos de investigación, y los investigadores son 748, estos corresponden al 23%. se podría incrementar más tiempo a estos docentes para que puedan desarrollar proyectos de investigación, en este punto lo que se solicita son dos (2) meses adicionales, debido a que hay compañeros que tienen cuatro, diez meses, pero en medio</p>	<p>Estos grupos avalados que no han sido categorizados se encuentran en proceso de fortalecimiento para alcanzar la categorización, actualmente existe brecha entre los grupos categorizados y los no categorizados, muchos que han sido avalados, pasan a proceso de categorización, pero no todos lo alcanzan, en un escaneo realizado, muchos docentes y grupos de investigación no están realizando labores de investigación, de 20 participantes, trabajan solo 6 o 7 personas que lo conforman, la universidad está llamando la atención de aquellos docentes que están incipientes en su productividad, para que no puedan continuar en estos grupos de investigación, es un tema muy delicado, dado que, para la nueva convocatoria están solicitando indicadores de trazabilidad y de producción en el tiempo, si se evidencia que un investigador no está produciendo, es un candidato a no estar en el proceso. Se cuentan con investigadores con gran liderazgo y con otros</p>	
---	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>tiempo, dos meses adicionales en los cuales además de desarrollar su labor docente, tendrían más tiempo para poder desarrollar proyectos de investigación y que muchos se encuentran articulados con proyección social.</p> <p>se tiene un sondeo a través del cual se les preguntó a los docentes ocasionales afiliados con el fin de estimar cuantos docentes realizan investigación. De los 270 docentes afiliados, hay 98 en grupos de investigación y de los cuales 70 están categorizados y 28 no; 5 docentes pertenecen a grupos en categoría A, 3 en A1, 21 en B, 41 en C, para un total de 70 docentes. El tipo de vinculación corresponde carrera con 5 docentes, ocasional TC-10 meses 41, ocasional TC-4 meses 17, ocasional MT-10 meses 2 y ocasional MT-4 meses 5 docentes, podrían beneficiarse 24 docentes que corresponde al 0,7% de la planta global docente de la UNAD, si bien esta muestra corresponde al 55% de nuestros docentes afiliados, no resulta muy grande la inversión en términos económicos debido al bajo número de docentes que se les podría extender este beneficio. Se</p>	<p>que solo acompañan y que no están mostrando resultados. En la tipología de investigadores categorizados (se aclara que la categorización no la otorga la universidad, sino MINCIENCIAS) se clasifican así:</p> <p>Investigador senior:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2017: 4 investigadores</li> <li>• 2019: 3 investigadores</li> </ul> <p>Investigador asociado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2017: 15 investigadores</li> <li>• 2019: 34 investigadores</li> </ul> <p>Investigador asociado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2017: 60 investigadores</li> <li>• 2019: 100 investigadores</li> </ul> <p>En los tipos asociado y junior, la UNAD ha aumentado significativamente el número de investigadores; para la categoría senior se sigue trabajando en el fortalecimiento, muchos de estos investigadores son docentes de carrera.</p> <p>De otra parte, se cuentan a la fecha con 777 docentes que apoyan las actividades de investigación, ninguno de los</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>debe tener en cuenta que el beneficio no es solo personal para los docentes en términos de contratación y estabilidad laboral, sino que beneficia a la universidad y a todos sus procesos que se han enunciado.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta estar de acuerdo cuando la La Doctora Constanza Abadía, Vicerrectora Académica y de investigación dice que hay grupos de investigación donde hay muchos investigadores, pero pocos son los que aportan, eso es cierto, SINTRAUNAD lo sabe y no lo apoyan, el investigador que se propone es aquel que quiera aportar y participar a todos los proyectos que tiene la universidad, no es para hacer montón, ni para tener unas horas que no va a emplear, eso no es lo que se pretende, lo que se pretende es que participe y aporte, y con todos los grandes proyectos que ha mostrado, se estima, si puede haber cabida para aquellos compañeros que en este momento están con ese tipo de vinculación, pero que quieren</p>	<p>docentes en procesos de investigación no tiene horas asignadas de acuerdo con el proyecto de investigación en calidad de investigador principal o coinvestigador.</p> <p>El presupuesto asignado a la fecha es de \$ 4.059.608. 480.</p> <p>Se hace referencia de acuerdo con la presentación desagregada al número de horas por rol de investigador.</p> <p>Se presentan los costos totales que ascienden a \$24.059.608.480 y que corresponde a las investigaciones adelantadas por actividad de investigación.</p> <p>Se presentan los programas académicos con mayor asignación de horas que lidera.</p> <p>La Doctora Constanza Abadía, Vicerrectora Académica y de investigación, hace referencia a que la universidad ha pensado en la motivación de los investigadores, por lo que se introdujo dentro del Acuerdo 030 de 2016, la reglamentación de las condiciones de docentes ocasionales con funciones especiales y que no solo fue provista para los docentes de</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>participar en ello, se manifiesta que se está en el mismo camino.</p> <p>Punto 2 del, artículo 10 que dice: <i>vinculación por 11,5 meses tiempo completo a docentes directores de dos cursos o más</i>, en este punto se hace alusión a las estrategias para la retención y permanencia que tanto los docentes ocasionales, que los estudiantes puedan terminar su proceso formativo de la mejor manera, explica que un Papel muy importante son todos los lineamientos y las herramientas, los insumos y elementos que proporciona la universidad al docente para que pueda hacer uso de ellos y desarrollar esa estrategia, sin embargo cuando tiene esa responsabilidad de dos o más cursos, puede en un momento dado empezar a disminuir la calidad en el desarrollo de esas estrategias, lo que se propone aquí, es que a esos docentes se les amplíe en dos (2) meses la contratación, un director va a tener que desarrollar más web conference, más estrategias, más encuentros, más atenciones por Skype, la retroalimentación en foros, que</p>	<p>SINTRAUNAD, sino para todos en general. En este Acuerdo se modificó a los líderes de investigación de escuela, líderes de investigación de zona y líderes de grupo de investigación en A y B, que son las categorías que demandan mayor esfuerzo.</p> <p>Menciona que de 19 a 42 docentes por año han tenido este reconocimiento desde la publicación del Acuerdo. Por ejemplo, para el año 2020 fueron 43 y ascendió a un monto de \$1.093.460.240, más las actividades de investigación de acuerdo con el rol, más la bonificación asociada al Acuerdo 030.</p> <p>Se hace referencia al fomento de investigación, la universidad dispone de estrategias que consisten en la asignación de horas de investigación, programas de cualificación, convocatorias de proyectos de investigación, fomento a las publicaciones, fomento a la participación en eventos de investigación.</p> <p>Se hace referencia a la asignación de horas se encuentra reglamentada a</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>lleva bastante tiempo, un docente que tiene más de 100 estudiantes, 150 o 200, hacer una retroalimentación en foros uno a uno, es un proceso que lleva bastante tiempo,</p> <p>Punto 3, la UNAD tiene conocimiento que los directores eran contratados antes del resto de docentes del curso, eso que se solicitó desde la asamblea por parte de los afiliados tienesustento en que el mes de enero como ya se le manifestó al sindicato la Gerencia de Talento Humano se ocupa de muchos asuntos a la vez, de igual forma semanifestó que en aras de beneficiar al estudiante, que esos directores de curso pudieraningresar como en épocas anteriores, al menos una semana antes para colaborar con ese proceso, toda vez que cuando se experimentó este semestre, cuando entra el director al tiempo con los docentes, hay muchas actividades que quedaron pendientes y muchas veces quien se ve afectado es el estudiante, esta solicitud está pues a mejorar y a elevar esos índices de retención y permanencia porque son momentos en donde esos</p>	<p>través del Acuerdo 024 de 2012 que distribuye las horas a asignar de acuerdo con su rol. Presenta el programa de cualificación que resume las necesidades (que fueron definidas mediante encuesta) y la cantidad de docentes que ha sido cualificados y que ascienden a 473 en temas de derechos de autor en el ámbito universitario, cualificación en Universitas XXI, registro y actualización en CvLAC y ORCID, herramientas estadísticas para investigación, ¿cómo buscar y seleccionar una revista pertinente?, cualificación en manejo de software para la investigación social, artículos PROQUEST, diseño metodológico cuantitativo y cualitativo. Las necesidades fueron definidas a través de la encuesta y no se evacuen en un solo año; estas continúan en un proceso de trazabilidad. El 15 de marzo de 2021 fue presentado el programa de cualificación para este año que se ha diseñado en 3 etapas: Jornada Unadista de registro y actualización de bases de datos CTel (7</p>	
--	---	---	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>docentes, esos directores pueden colaborar mucho con el proceso académico general de la universidad.</p> <p>Punto 4, referente a la vinculación una semana antes de cerrar matrícula a tres (3) docentes por escuela, evidenció y se recibió de parte de algunas de las directivas de la universidad esa solicitud, porque hacia el día 16, 17, la matrícula para el periodo 16-1 estaba muy caída, le solicitaron a SINTRAUNAD colaborar con ese proceso, lógicamente solamente para el caso en el José Acevedo, SINTRAUNAD explica que en este sentido; la mayoría de docentes están en el momento de sufrimiento a ver si los llaman o no de la universidad, se pide vincular a unos docentes antes por escuela, para que apoyen precisamente en muchas ocasiones el estudiante no se siente bien atendido desde los centros</p> <p>Punto 5, se precisa que los directores que están asociados a SINTRAUNAD, manteniendo la estrategia de retención y permanencia, se cree conveniente brindar a este grupo de docentes</p>	<p>sesiones); plan nacional de capacitación en formulación de proyectos (13 sesiones); capacitación en productividad científica (13 sesiones).</p> <p>Adicionalmente se desarrollan convocatorias de investigación con rubros que tiene la universidad, se abrieron 2 cohortes y tiene definidas 4 tipologías de participación. Se hace referencia a la fortaleza al desglose para trabajar en proyectos de investigación.</p> <p>Se hace referencia al fomento de publicaciones: se está adelantando la financiación de la productividad de generación de nuevo conocimiento para el investigador Unadista a través de un proceso de apoyo y acompañamiento que realiza la universidad desde la postulación, así como su financiación, se hace referencia a explotar la motivación no solamente a través de la invitación sino más allá a través de las capacidades instaladas y de estrategias muy serias para que el investigador sea sienta motivado. Aquellos artículos que tengan como destino su</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>que direccionan estos cursos con estas características, que se mantenga una vinculación de 11,5 teniendo en cuenta que, pues en su mayoría fueron asignados porque conocen la institución, conocen la universidad y conocen el modelo pedagógico, también han tenido trayectoria y un buen desempeño, de acuerdo al módulo de evaluación docente, se tiene en cuenta toda la experticiadisciplinar que exige el curso y que se ve reflejado en mantener motivado al estudiante desde el inicio y hasta el final del proceso educativo a pesar del grado de dificultad que tiene estos cursos , por lo que se ha percibido que, estos cursos de alta complejidad se les ha asignado a docentes nuevos, con resultados negativos, precisamente porque no conocen la metodología de la universidad y los resultados se ven en toda la parte de la deserción de estos cursos por parte de los estudiantes, así mismo dentro del párrafo, se propone estos cursos con una propuesta de reunirse con un representante de la vicerrectoría para verificar el promedio del curso y también la aprobación que tienen estos cursos pues para</p>	<p>publicación en revistas indexadas, la universidad está aportando la traducción de estos para acompañar a los docentes en este proceso. De otra parte, hace hincapié en el tema de los 777 docentes que apoyan las actividades de investigación, puesto que la universidad lo considera importante dada la seguridad de ellos en su desempeño se da por varios factores: porque la investigación hace parte del proceso de la gestión docente, aquel docente que investiga, pero no tiene buen comportamiento en el acompañamiento docente no puede seguir investigando, ni puede seguir con la universidad. Y eso no lo puede dar solamente la seguridad de una vinculación a más meses solamente porque hago parte de SINTRAUNAD, reitera que la seguridad y la motivación se da con todos estos tipos de elementos y el hecho de estar solamente en SINTRAUNAD, no es para que nosotros podamos determinar que los investigadores que están en SINTRAUNAD siguen y los</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>delimitar cuáles son los que tienen alta complejidad, la solicitud es esa, los docentes directores proponen que ellos sigan continuando con estos cursos de alta complejidad y tengan un tiempo de 11,5.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que son 270 docentes y que equivalen al 8% de los 3254 informados por talento humano en días anteriores, sobre los docentes de subdirectivas y comités informa el equipo negociador que se encuentran en los siguientes municipios: Medellín, Dosquebradas, Pasto, Tunja, Sogamoso y que su vinculación corresponde a docentes ocasionales, tiempo completo, medio tiempo, hora catedra, y relacionan cuantos de ellos tienen vinculación hasta junio y hasta diciembre. la petición relacionada con este aspecto en el pliego va encaminada a subir a los tres docentes que hacen parte de las subdirectivas y comités que se reportan que son de medio tiempo a tiempo completo y extender la vinculación de 11 docentes hasta julio, considera el equipo</p>	<p>otros no, debe haber un interés colectivo, general, de comunidad y quiere dejarlo como como reflexión respetuosa.</p> <p>si bien la universidad registra en la cuenta de costos que la cuenta seis es decir cargando los costos relacionados con todos los docentes si ustedes ven entre el 2018 al 2019 la universidad tuvo un crecimiento casi el 32%, entre 2019 y 2020 tuvimos un crecimiento superior al 12%, si se pudiera hacer el consolidado tenemos un ejercicio de casi el 50% de crecimiento entre las cifras del 2018 y las cifras del 2020, eso da cuenta también de lo que se dijo anteriormente, esta es la puesta de la universidad, en virtud de eso, el crecimiento en la apropiación presupuestal y en el gasto como lo están revisando en este momento, es acorde a su importancia, también se tiene claridad y se discutió en reuniones anteriores, que el presupuesto de la universidad es limitado, en la base presupuestal creció</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>negociador que ello no afecta significativamente el componente presupuestal, nuevamente manifiestan cuales son las pretensiones y aclaran que la solicitud para los 11 docentes es para que su vinculación se extienda hasta el mes de diciembre.</p> <p>Punto 6, se basa en que estos docentes afiliados puedan mantener su rol debido en primer lugar, estos docentes poseen la experiencia disciplinar puesto que han dirigido estos cursos por bastante tiempo, ostentan experiencia en el diseño, acreditación y certificación que en ellos demanda; poseen la experiencia en el diseño de evaluaciones, así como el diseño de estrategias de retención y permanencia, así como en las estrategias de aprendizaje que han llevado a cabo, siempre y cuando ellos obtengan evaluación satisfactoria en su desempeño, de esta forma, se pone en consideración a la mesa la discusión para mantener la dirección de los cursos bajo las condiciones del pliego, el equipo negociador de SINTRAUNAD referencia que la Doctora</p>	<p>el 1,61 la universidad crece en lo que los estudiantes en los promedios un poco más altos, siempre están por debajo, porque gran parte los recursos se destinan a infraestructura tecnológica y todo lo que tiene que ver con docencia, en ese orden de ideas la homeostasis presupuestal en este momento entra a ser un juego muy importante porque el gasto no puede estar desbordado por encima y tener unos crecimientos por encima de lo que puede llegar a tener el crecimiento de los ingresos, romper con esa homeostasis implicaría llevar generar dificultades financieras</p> <p>La UNAD explica que estos son temas propios de la dirección y administración de la universidad y eso sería como si SINTRAUNAD estuviera administrando también y ese no es el alcance y el propósito que debe tener SINTRAUNAD, es la universidad la que decide realmente cuáles son los cursos que están en categoría de complejidad ya sea por prestación, manifiesta que</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>Constanza Abadía, Vicerrectora Académica y de Investigación ya ha fijado su punto de vista y se le pregunta si desea agregar algo adicional a su intervención al respecto de dicho numeral</p> <p>Punto 7, se basa en que de acuerdo a la solicitud hecha por los afiliados docentes, y con el fin que bajo los lineamientos de evaluación y el buen desempeño en las diferentes instancias, tanto en las horas, como en las escuelas y de acuerdo a la carga académica que tiene cada uno de los docentes se busca no ser desmejorados, ya que cada uno de ellos tiene una expectativa frente a su proyecto de vida que se relaciona con la institución y que puede ver afectada su parte económica, emocional, motivacional ante la aparición de desmejoras en los tiempos de vinculación de docentes de las cuales ha tenido conocimiento el sindicato.</p> <p>Punto 8, se solicita por los directores de curso debido a lo que está pasando en programas con nuevo registro calificado e innovación curricular, lo anterior, a</p>	<p>SINTRAUNAD presenta su propuesta como si fueran a coadministrar, es importante que SINTRAUNAD se reúna como equipo y revisen los límites, como universidad tenemos claro cuáles son los cursos de complejidad, incluso los cursos de primera matrícula se consideran de complejidad, la universidad ha planteado estrategias para poder organizar un equilibrio entre la relación docente-estudiante-universidad.</p> <p>al adelantar la revisión de los 5 numerales tratados hasta aquí, se considera importante hacer un contexto de lo que es la vinculación docente, y se ha tomado como referente el periodo 16-1, de este año 2021, inicia con la oferta de cursos que se dio en este periodo en particular para luego articular con los puntos abordados solicitados en el pliego, la universidad para este periodo ofertó 1561 cursos, se realizan los análisis de los números de estudiantes que se van dando por curso al momento de la matrícula, se puede observar</p>
--	---	---

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>que estos docentes temen desmejora y que también están siendo retirados como directores de curso o retirados de la universidad sin tener en cuenta la trayectoria, la experticia, se propone que estos docentes se asignen a cursos similares, ya sea dentro de la nueva malla o algún programa similar sin que haya baja de tiempo en su contratación, solicitan ser incorporados a la nueva malla pudiendo mantener su rol como directores.</p> <p>Punto 9, hace alusión a que la universidad dé prioridad a la contratación a aquellos docentes afiliados a SINTRAUNAD que con un buen desempeño en el periodo anterior lleven 10 o más años en la universidad, este punto va de la mano de la anterior intervención porque el sindicato entiende que los docentes que conforman la junta directiva y que llevamos muchos años en la universidad, han tenido algún tipo de complicación y de temor por aquellos docentes a quienes se les termina la vinculación y superan 10 años o más de trabajo con la UNAD, este es un punto que ha estado presente en las anteriores negociaciones para</p>	<p>en la presentación dentro de análisis lineal realizado, que 195 cursos con menos de 10 estudiantes; 928 con estudiantes entre 11 y 150; 91 con número de estudiantes entre 151 y 210; 79 entre 211 y 300; y 276, mayor a 300 estudiantes, solo el 82,4% de los cursos, tiene menos de 300 estudiantes, al realizar este análisis para revisar cuantos estudiantes tiene un docente de tiempo completo, que son 300 estudiantes, se diría que bajo estas condiciones solo se necesitarían 276 docentes y que permite analizar la matrícula de estudiantes por cada uno de los cursos ofertados, dentro del ejercicio de la asignación de las direcciones de curso, se cuentan con 657 directores de curso que tienen asignado una dirección, 363 docentes tienen asignadas 2 direcciones y 62 directores de cursos tienen asignadas 3 direcciones, se explica que para la universidad, el ejercicio de la asignación académica parte necesariamente desde el registro de estudiantes</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>que se tenga consideración por estos docentes que mantienen buen desempeño y cuyas evaluaciones son satisfactorias en cada uno de los periodos académicos, con el fin de que sean tenidos en cuenta, reitera el equipo negociador que ello no significa que deba ser preferente y desconozca todas las variables (como el bajo desempeño) que son tenidas en cuenta para la retención y permanencia de los docentes, se busca darle tranquilidad al docente que lleva muchos años y que está cerca de su jubilación, que debido a su buen desempeño pueda tener esa consideración para que mantenga el tipo de vinculación en el que ha desarrollado su trabajo.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que han tomado la siguiente posición frente a lo expuesto por la universidad, respecto del artículo 10 conformado por 10 solicitudes, frente a tales puntos, con su exposición ya presumían la respuesta y querían concretarla, indican que frente a la decisión, como mesa de negociación, han</p>	<p>matriculados, si bien se pueden tener 67000 estudiantes, cada estudiante matricula un numero de cursos, cuando se realiza la asignación académica se valora desde el número de registros académicos por matricula, muchas veces se escucha que el programa incrementó la matricula; si bien el programa pudo incrementar la matricula, los cursos de los estudiantes puede que no pertenezcan a determinado programa (que corresponden a lo que denominan transversales) que se concentran en algunas escuelas, se realiza además el análisis de comportamiento de registro por matricula académica para realizar comparativos para iniciar la planeación presupuestal, así mismo se pueden observar unidades académicas que en sus registros de matrícula hay un incremento sustancial, como hay otras que mantienen constante el número de matrículas, así como hay otras que registran disminución en los registros, Puede que una escuela haya incrementado su</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>aceptado la negación de los puntos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, sin embargo frente al número 1 que tiene que ver con vinculación por 11.5 meses a docentes investigadores pertenecientes a grupos categorizados en MinCiencias, observan que la UNAD pretende fortalecer tal componente, resaltan que hay docentes que están en grupos de investigación y obviamente no aportan, sin embargo, consideran que con la proyección que tiene la unad, se debe reconsiderar en los siguientes términos:</p> <p>Vinculación para docentes en grupos categorizados en C y que cuenten con la categorización por parte de la unad como investigador junior, los docentes que vayan a incorporarse, con certificación de la unad como investigador junior, se garantiza que el docente ha avanzado en productos de investigación.</p> <p>El otro punto, número 5 habla de vinculación por 11.5 meses a tiempo completo, docentes – tutores aforados de cursos de primera matrícula y transversales. El equipo negociador de SINTRAUNAD, la propuesta es que para tutores aforados se les</p>	<p>matrícula, pero cuando esta se desagrega indica que los estudiantes de esa escuela han matriculado cursos transversales que son de otra escuela, por ello, cuando se registra una baja en los docentes de tiempo completo en determinada escuela, teniendo números dematrículas iguales a las del año anterior, también es un elemento a tener en cuenta en la asignación académica, la universidad cuenta con 2884 docentes de los cuales el 43% (1236) corresponden a tiempo completo, 42% (1208) son de medio tiempo, y 15% (440) corresponden a docentes de hora catedra. Además, el 52% del cuerpo docente cuenta con maestría, siendo este el nivel de formación predominante, sin que ello no quiera decir que no se cuenten con profesores inclusive con formación posdoctoral, de otra parte, la universidad destaca que desde el año 2016, el número de vinculaciones docentes ha venido aumentando en todas las modalidades de vinculación destacando los incrementos en</p>	
--	--	--	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>amplíe contrato, se presentaron docentes que se verían beneficiados, y presupuestalmente, equivalía a 0.3% de docentes - Adicionar 3 meses el término del contrato para los 11 tutores, señalan que financieramente no otorgaría mayor problema, en cuanto a carga de medio tiempo, solo se habla de 3 docentes y retiran formalmente de la propuesta a docentes de primera matrícula y transversales.</p> <p>SINTRAUNAD, retira los demás puntos y solo sostiene los siguientes:</p> <p>1 Vinculación por 11.5 meses, tiempo completo, a los docentes investigadores de grupos de investigación categorizados en C por Minciencias y que cuenten como mínimo con la certificación correspondiente como investigador JUNIOR.</p> <p>2. Vinculación por 11.5 meses tiempo completo a docentes - tutores aforados.</p>	<p>tiempo completo y medio tiempo, de acuerdo a la capacidad instalada y a los incrementos de la matrícula, y acorde con el presupuesto aprobado, se establecen los cupos para la asignación de docentes de tiempo completo. Siempre se ha dicho que los incrementos en la planta docente deben ser graduales, así mismo, la universidad ha crecido en sus niveles de formación y ello es atribuible a la cualificación docente, la vinculación de personal calificado y al reconocimiento y permanencia. Este crecimiento tiene un impacto en las finanzas que se debe presupuestar anualmente, se ha realizado desagregación de la carga académica, ha sido muy clara respecto a cómo ha mejorado en SOCA, en la parametrización de la asignación de la carga académica, en comparación con el año 2020, hay más cursos que requieren atención especial; por ello, de 27 cursos en el 2020, se pasó a 38 que cumplen con condiciones específicas, se estableció que</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	SINTRAUNAD, no acoge la primera propuesta de la UNAD	para estos cursos de primera matricula, los docentes debían dedicarse a la atención de estos cursos de primera matricula, a través de docentes de tiempo completo y descargando su carga horaria para que la atención de 60.472 estudiantes fuera integral para fortalecer la retención y permanencia de los estudiantes, se resignificaron las responsabilidades de los docentes de primera matricula, se implementó un plan de gestión docente en donde se incorporan los indicadores de cumplimiento, sus evidencias y enfocado a la búsqueda de resultados efectivos en la dedicación exclusiva de ese curso, todo ello, en pro de fortalecer la retención y permanencia y de mejorar las condiciones y la asimilación para los docentes porque al disminuir la carga académica, se focalizan estos ejercicios buscando impactar financieramente y obviamente en la consecución y distribución de los recursos, ello por supuesto implica incremento presupuestal, la red	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>de apoyo, los cursos de primera matricula, la planeación de docentes para todo el año implicó que la distribución del presupuesto se realice por periodo académico y por unidad académica, todo este ejercicio para este año, tiene un valor proyectado de \$105.623.616.436.</p> <p>La UNAD, manifiesta que al revisar las solicitudes de SINTRAUNAD, y en particular al numeral 5, se efectuó la revisión de directores más un curso de primera matricula, docentes con investigación y docentes transversales más curso de primera matricula, en una mirada rápida implicaría 1887 docentes adicionales, se individualizó por modalidad y por formación y se realizó costeo de estos 1887 docentes de tiempo completo valen \$53.045.517.610, si al aplicar la vinculación a 11,5 meses (como lo indica el pliego), se pasaría a un presupuesto de \$104.388.064.500 de los cuales \$51.342.546.890 corresponde a salarios, \$ 32.345.804.541, corresponde al factor prestacional, lo que</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>significa que pasar estos 1887 docentes que hoy valen \$53.000.000.000, valdrían \$83.688.351.430.</p> <p>Al llevarlos estos docentes a tiempo completo por 11,5 meses, y al tener proyectado el valor del segundo semestre que corresponde los cincuenta mil millones, y al estar vinculados unos docentes por 4,5 meses, se realizó el cálculo al descontar \$24.611.773.616, lo que significaría que pasar esos docentes que solicitan en el pliego en el artículo 5 y de los primeros 5 numerales, significa que se necesitan adicionar el presupuesto en \$59.076.577.815.</p> <p>nosotros nos vemos en la necesidad de presentar estos contextos para presentarles en primera medida el impacto financiero que tiene el pliego: \$59.076.577.815 adicionales a lo que tenemos en el presupuesto, la evaluación financiera de cada propuestas tiene incidencia dentro del contexto presupuestal, se informó el aumento de este que corresponde al 1,61%,si se hace cuenta de que son</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>sesenta y dos mil millones de pesos, redondeando, lo que se tiene de base presupuestal, si le aumentamos el 1,61%, se estaría hablando de una cifra similar a mil millones de pesos, lo que corresponde a base presupuestal que está aumentando por encima de la inflación que para este año corresponde al 4,5%, este año significó para este ejercicio \$3.200.000.000, si los sumamos a los mil de incremento de base presupuestal, tendríamos un incremento de la base presupuestal de la universidad de \$4.200.000.000, y que, frente a la cifra superior a los cincuenta mil millones de pesos, no se alcanza siquiera al 10%, además, hay que tener en cuenta un contexto y que es fundamental que recordar:</p> <p>Punto 6 presentado por SINTRAUNAD , señala que el ejercicio de la asignación académica es dinámico, trae a colación, ese orden de ideas, resulta esta una condición que obliga a la universidad a mantener oferta de cursos solo</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>por el hecho de que los docentes afiliados al sindicato deben mantener su rol, aunque no haya oferta académica para atender, al presentar estas propuestas, solamente están teniendo en cuenta a los docentes sindicalizados, es una medida que resulta perjudicial dado que aquellos docentes que no se encuentran afiliados, a fin de garantizar la dirección de curso busquen afiliarse para que la universidad no pueda sacarlos de la dirección de curso, aquellas condiciones que se aprueben en el pliego deben ser abordadas integralmente, la administración debe tener en cuenta que la asignación académica se hace en base a la necesidad del servicio, en la asignación de docentes, se debe tener en cuenta todas las variables para la asignación de la carga horaria, para el presente año a 41 programas para renovación de registros calificados y para lo cual se requieren los docentes para que apoyen y aporten a la renovación de los registros y al proceso de aseguramiento de</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>la calidad, con la condición del pliego resulta complicado poder movilizar docentes de acuerdo a las necesidades de la universidad, este es un proceso dinámico, mantener este numeral del pliego para la universidad no es viable porque ata y no permite responder adecuadamente a las dinámicas que tiene la universidad, se recuerda que La UNAD es dinámica y no se puede permitir quedarse anclado solo porque el director de curso este sindicalizado y no pueda ser reubicado en otra labor, no es correcto.</p> <p>La UNAD, recuerda que los docentes ocasionales tienen una naturaleza jurídica diferente, especial, gozan de transitoriedad en su vinculación y la norma permite que la vinculación sea de tiempo completo o medio tiempo, dicho esto, no se puede hablar de una desmejora, lo que ocurre cuando se hace un cambio en la temporalidad o en la carga académica de un docente ocasional, no se ve traducida en una desmejora de</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>sus condiciones laborales, dado que esto se basa en unos criterios objetivos que tienen que ver fundamentalmente con la necesidad del servicio, con la cantidad de estudiantes matriculados en el curso y con una serie de condiciones académicas.</p> <p>El punto 7, se estaría hablando de 297, es decir de 3356 docentes en el término de un mes, en la posición del docente de la universidad que se afilia al sindicato y de esta forma puede evitar ser retirado hasta cuando la universidad deje de existir, desconociendo la temporalidad y las necesidades específicas, no se puede evitar que docentes salgan de la universidad cuando por ejemplo las matrículas descienden, para evitar esto (y cuando el docente es bueno) las escuelas buscan reubicarlo, las personas se vinculan por un término fijo y determinado, bajo una necesidad del servicio que surge en el momento, se pone el caso si en el siguiente periodo académico la matrícula no da, y si el perfil del docente</p>	
--	--	---	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>no da, que se debe hacer, esta es la preocupación con estas solicitudes, la universidad solo puede moverse sobre resultados y datos que arroja la matrícula, los proyectos de investigación, se ha buscado garantizar que los docentes que vienen vinculados se mantengan, toda vez que tengan buen desempeño</p> <p>Precisa que los docentes se ubican por perfil, no por cursos similares en caso de que estos no se oferten, tampoco se ubican docentes de acuerdo a un documento, lo que se tiene en cuenta es el perfil que es emanado por el consejo de escuela en donde hay órganos colegiados y donde hay representantes del perfil del curso, cada curso tiene un perfil que ha sido resignificado, evaluado, reitera lo dicho, afirma que a los docentes se les cuida significativamente, los que no trabajan no están, sean o no miembros del sindicato, a cada uno le corresponde mantener la motivación por siempre independiente de la edad, genero, o cualquier</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>situación, el compromiso es la UNAD.</p> <p>La UNAD, explica que, de acuerdo con lo planteado anteriormente, y frente a la valoración del impacto financiero que tiene acoger los elementos planteados por el sindicato, no se vio planteada una propuesta financiera por parte del sindicato, se tratan de recursos adicionales, no se observa claridad por parte de SINTRAUNAD, por lo que la posición de la universidad es que no acoge la solicitud de esos 10 elementos.</p> <p>Con base en las convocatorias de Minciencias, se expide la certificación, quien hace la categorización de investigadores es Minciencias, si el investigador es junior y está categorizado, la certificación se expide con soporte en Minciencias, de igual forma cuando refieren a los tutores aforados, solicita explicar concepto, indica que ese es el punto donde no entiende la diferenciación, se tiene que revisar con lo que antes se decía del fuero.</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p><b>VINCULACIÓN DE DOCENTES OCASIONALES:</b></p> <p>De acuerdo con las exigencias del servicio, se podrá dar vinculación por 11.5 meses, tiempo completo, a los docentes investigadores de grupos de investigación categorizados como mínimo en B por Minciencias y que cuenten como mínimo con la certificación correspondiente como investigador asociado.</p> <p>No se acoge el segundo numeral propuesto por cuanto la vinculación de estos docentes solamente se justifica en su condición de aforados, la cual tiene que ver con su ejercicio sindical y no con su actividad académica.</p> <p>SEGUNDA PROPUESTA UNAD</p> <p><b>VINCULACIÓN DE DOCENTES OCASIONALES:</b> De acuerdo con las exigencias</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>del servicio, se podrá dar vinculación por 11.5 meses, tiempo completo, a los docentes investigadores de grupos de investigación categorizados en C por Minciencias y que cuenten como mínimo con la certificación correspondiente como investigador asociado.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 11º: FUNCIONES CON HORAS EN SOCA.</b> En el aplicativo SOCA se asignarán horas para las siguientes actividades de vida universitaria y vida académica: organización y participación en seminarios, charlas, webinar, apoyo de matrículas por medio de llamadas telefónicas y demás actividades exigidas en los centros regionales y asesoría a estudiantes en aspectos administrativos.</p> <p><i>Parágrafo: La UNAD informará a las instancias respectivas la asignación de cada docente para que se respeten las horas en SOCA.</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, procede a dar la explicación del artículo, el cual hace referencia a la cantidad de actividades que los docentes desarrollan y que no se ven reflejadas dentro de la asignación SOCA, además explica que faltan ítems que consideran los afiliados deben tenerse en cuenta dentro de las funciones, son aspecto que se ha venido fortaleciendo y mejorando, de hecho, hay una matriz en donde se establecen las horas para las diferentes actividades, lo que se busca, es resaltar que no siempre se cumplen los parámetros o las diferentes instancias que asignan actividades a los docentes, no cuenta con la información unificada de las actividades que ya tiene cada docente, lo que se</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, explica que ha realizado ajustes significativos en la parametrización de SOCA, en los cuales se cuenta con un listado de todas las actividades afianzadas en un trabajo con la VIACI, líderes, secretarios académicos, entre otros, es un ejercicio escalonado, en la medida en que se ajusta parametrización y se asignan horas, eso presenta impactos financieros, hay diferentes categorías, elementos que el año pasado no se tenían, todas tiene ahora una parametrización, agradece el reconocimiento al mejoramiento que se ha dado, se trata de ejercicio escalonado, en donde se ha incrementado número de horas</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>solicita, es que no solo se asigne en SOCA, sino que quienes asignen actividades, sepan la carga asignada del docente y no se le recargue, lo cual genera afectaciones en la salud y la calidad y desempeño del docente frente a sus actividades.</p>	<p>asignadas a las diferentes actividades, frente a vida universitaria y académica, ya está incorporado, así mismo todas las asignaciones académicas incorporan actividades de docentes, la dinámica de la unad es compleja, hay variabilidad en el metasistema, por lo cual a veces las horas de las actividades se complejizan de organizar, explica que hay ejercicios difíciles de manejar y que en vista de las dificultades, se han hecho ejercicios escalafonados para que el docente pueda dedicarse a su gestión académica, docentes no desarrollarán actividades de carácter administrativo, se quiere velar por la continuidad de lineamientos que permitan que el accionar de los docentes se centre en este tipo de actividades académicas, el sistema de inteligencia institucional ha optimizado muchas actividades, ha tenido muchos avances, pues ha descargado una cantidad grande de trabajo administrativo que tenían los docentes, esto, en todas las</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>mallas curriculares, lo que permitirá que todo tenga resultados sistematizados, se considera que más allá de pensar en incluir horas para trabajo administrativo, se deben afianzar procedimientos como el mencionado</p>	
<p><b>ARTÍCULO 12º: OPORTUNIDAD DE PLAN DE MEJORAMIENTO:</b> La UNAD antes de dejar de vincular a un docente afiliado a SINTRAUNAD o disminuir el tiempo de vinculación, debe brindar la oportunidad de desarrollar un plan de mejoramiento que será evaluado por la dependencia respectiva, con el acompañamiento y seguimiento de SINTRAUNAD.</p> <p><i>Parágrafo: Aplica para los docentes afiliados que tuvieron inconvenientes en su desempeño en el último período de su vinculación y con evaluación satisfactoria en los anteriores períodos.</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, expone con respecto a este artículo, que se ha visto que el docente no tiene oportunidad de realizar plan de mejoramiento si no cumple a cabalidad con funciones asignadas, es importante resaltar que en algunos programas se están realizando auditorías a los cursos y los directores estamos pendientes a interacción, auditorías ayudan a entender la importancia de que el docente cumpla con sus funciones asignadas, hay casos en que a los docentes no se les avisa, e inesperadamente no los vinculan, así mismo se comenta que desde la asamblea piden que exista oportunidad de ajustes que deban realizarse, que a través de plan de mejoramiento se haga, que el docente tenga oportunidad de demostrar que puede servirle a la</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, señala que son elementos del plan de mejoramiento cuando se plantea que la unad debe brindar oportunidad a los docentes, cuando se lee el artículo y se lee el acompañamiento y seguimiento, la verdad es que son responsabilidades propias de la UNAD y más aún, cuando la evaluación del desempeño tiene una serie de instancias y términos, no se pueden incorporar otros elementos de seguimiento diferentes a los directamente relacionados por la unad, explica que los docentes tienen una vinculación a término fijo y determinado, no se puede suscribir un plan de mejoramiento, lo cual sería generar otro tipo de vinculación</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>unad con las observaciones hechas por el evaluador de su trabajo, es claro que se está solicitando una oportunidad a aquellos docentes que tuvieron una baja en su desempeño en el último periodo, brindar oportunidad para desarrollar acciones de mejora.</p>	<p>jurídica, se considera que la propuesta debería ir enfocada a que la unad fortalezca el ejercicio de retroalimentación en términos de operación docente, escenarios que la unad incorpora para establecer retroalimentación oportuna en los docentes, debería procurarse que el feedback sea periódico, permanente y paralelo a la vinculación, esto permitirá trabajar sobre los planes de mejoramiento, la vinculación de los docentes ocasionales que se da en términos de necesidad del servicio, la universidad entiende la posición de SINTRAUNAD, sin embargo se debe tener en cuenta la parte legal y los términos establecidos</p>	
<p><b>ARTICULO 13º: DOCENTES PARA ATENDER EVENTUALIDADES DE FUERZA MAYOR:</b> La UNAD designará los docentes necesarios para cubrir las ausencias temporales de otros docentes, derivadas de incapacidad, calamidad o fuerza mayor.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica sobre este punto que básicamente se busca que exista un docente para atender necesidades de incapacidad o accidentes, cuando el rendimiento disminuye por enfermedad u otras circunstancias, que el docente no reciba calificación negativa, que los estudiantes no deserten,</p>	<p>Manifiesta que es un tema ya analizado en el pliego anterior, La UNAD ha tratada en la medida de lo posible y de acuerdo con la temporalidad de incapacidades, brindar un reemplazo desde los 20 días, se han vinculado docentes o se han hecho modificaciones en su vinculación para que atiendan a las incapacidades,</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>Parágrafo 1:</b> <i>Aplica para incapacidades o sucesos mayores a 8 días.</i></p> <p><b>Parágrafo 2:</b> <i>La UNAD debe establecer un canal para reportar la necesidad del replazo.</i></p>	<p>apoyo por parte de la u para que existan estas personas que reemplacen a los docentes en momentos críticos, complementar expresando que, saben que la unad trata de suplir esas eventualidades, lo que se pide es que los tiempos en que el docente es sustituido por la calamidad o fuerza mayor, es demasiado larga y se ve afectado el estudiante. En ocasiones el director de curso trata de suplir esa ausencia de forma temporal, pero aquel también tiene otras obligaciones, hay cursos que se han quedado sin acompañamiento como debería ser, como director hay parámetros para evaluar la docente, en estas circunstancias, obtiene una mala calificación, a raíz de varios casos presentados, sugieren la incorporación de los docentes cuando se presenten las eventualidades, de igual forma aclaran que desde talento humano existen tales lineamientos para esas situaciones, o que reiteran, es que en algunas instancias no se han cumplido los lineamientos por algunos motivos, y se presenten situaciones que han pasado en donde los docentes no cuentan con incapacidad larga, el</p>	<p>hay que ser claros en cuanto a la responsabilidad de la red de docentes, del director del curso y demás miembros, respectode las novedades, desafortunadamente hay malas prácticas, a veces cuando el docente pide cambio en su vinculación o modalidad, quieren que sea de un día para otro, desde la gerencia han sido enfáticos en la necesidad del trámite administrativo y legal, señalando que hay días en que los estudiantes quedan sin atención directa del docente y se ven perjudicados, asimismo se busca garantizar tiempos para movimientos administrativos.</p>	
--	---	---	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	docente a veces trabaja con la incapacidad afectando su salud.		
<p><b>ARTÍCULO 14º: GARANTÍA DE VINCULACION:</b> Con el fin de revisar los casos en los cuales no se cumpla con lo establecido en los acuerdos colectivos 2017, 2019 y en el presente, sobre las situaciones de vinculación de docentes ocasionales afiliados a SINTRAUNAD, se procederá teniendo en cuenta los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Universidad brindará respuestas específicas por caso, justificadas cuando no se vincula nuevamente a un docente antiguo con desempeño satisfactorio.</li> <li>2. La junta directiva nacional de Sintraunad, tendrá comunicación directa con vicerrectores, decanos y directores de centro, para establecer la causa particular de cada situación.</li> </ol>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que con respecto a la garantía, mencionan que, si bien desde talento humano se ha explicado el tipo de contratación de docentes ocasionales, se debe tener en cuenta que, dentro de los estatutos del sindicato está permitido que los docentes ocasionales hagan parte del sindicato, y debemos atender y llevar a cabo acciones pertinentes cuando se presentan situaciones en su nueva vinculación, siempre se ha tenido presente en que la universidad tiene establecidos sus mecanismos de evaluación del docente y se cumplen, finalizando los periodos, todas las instancias se comprometen a hacer tal evaluación, allí participa directora de centro quien da sus opiniones sobre el docente, está en director de curso, líder de programa, decana y directores de centro establecen comportamiento del docente, lo cual se hace al finalizar cada periodo, cuando se reinicia la nueva vinculación, los docentes</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, manifiesta que la garantía de la vinculación, al respecto, se ha planteado que la vinculación se da por necesidad del servicio, la evaluación del desempeño es uno de los criterios, se estudiarán casos puntuales a los que haya lugar. Ese tipo de respuestas pueden no ser satisfactorias, pero hay personas que no se vinculan o que por la necesidad del servicio no son requeridas.</p> <p>Frente al parágrafo 1, la autoevaluación de desempeño es solo uno de los criterios para la vinculación, no es el único, ni el único criterio para que un docente quede vinculado permanentemente, se han establecido estrategias, acompañamiento y lineamientos en los que se acordó que se tendrá prioridad a los docentes vinculados y afiliados a sintraunad, debe tenerse claro que está ligado a las necesidades del servicio.</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>3. La UNAD dará a conocer a todas las instancias que intervienen en la vinculación de los docentes, lo acordado entre SINTRAUNAD y UNAD sobre contratación docente.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> <i>La evaluación de desempeño no satisfactoria correspondiente al período anterior, será el único factor a tener en cuenta para la no vinculación de los docentes ocasionales afiliados a SINTRAUNAD.</i></p> <p><b>Parágrafo 2.</b> <i>Este proceso se llevará a cabo con dos semanas anteriores a la contratación.</i></p>	<p>fueron bien evaluados y, por necesidad del servicio, o cursos específicos, ya no existe la necesidad del servicio de un docente, cuando fue evaluado el docente y fue bien evaluado, se requieren argumentos sólidos para su no contratación, no se justifica que en el periodo de vacaciones que tuvo, cambie su posición con respecto al desempeño del docente, de igual forma solicitan tener en cuenta para la no vinculación del docente, únicamente el desempeño bajo, también requieren que desde la unad se permita que la junta directiva tenga una conversación respetuosa con otras instancias para establecer causas particulares y haya explicación coherente de por qué ese buen trabajador no fue vinculado nuevamente, reconocen que son mínimas las solicitudes desde sintraunad a talento humano, no llega a ser más de un 5% de docentes afiliados los que necesitan apoyo de sintraunad</p> <p><b>GARANTÍA DE VINCULACION:</b></p>	<p>PROPUESTA UNAD: Se propone conservar la redacción del punto contemplada en el Acuerdo 2019, de la siguiente manera:</p> <p><b>GARANTÍA DE VINCULACIÓN:</b> 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 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 1: La UNAD revisará los casos específicos presentados por SINTRAUNAD para establecer</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>Con el fin de revisar los casos en los cuales no se cumpla con lo establecido en los acuerdos colectivos 2017, 2019 y en el presente, sobre las situaciones de vinculación de docentes ocasionales afiliados a SINTRAUNAD, se procederá teniendo en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p><b>PRIMERA PROPUESTA DE REDACCIÓN SINTRAUNAD</b></p> <p>1. Que además de las necesidades del servicio la evaluación de desempeño no satisfactoria correspondiente al período anterior, será el único factor a tener en cuenta para la no vinculación de los docentes ocasionales afiliados a SINTRAUNAD.</p> <p><b>SEGUNDA PROPUESTA DE REDACCIÓN SINTRAUNAD</b></p> <p>Que las necesidades del servicio y la evaluación del desempeño no satisfactoria serán los únicos factores a tener en cuenta para no vinculación de los docentes ocasionales afiliados a SINTRAUNAD.</p>	<p>la continuidad de los docentes sindicalizados, en caso de que no hayan sido vinculados.</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>ARTÍCULO 15º: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTES.</b> La UNAD dará a conocer a los docentes, en el momento de la vinculación, los criterios con los cuales será evaluado su desempeño y los actores que intervienen en esta evaluación.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, justifica este artículo toda vez que, los docentes afiliados no tienen claridad de criterios de evaluación de las instancias que intervienen en la evaluación docente, se desconocen factores de aceptación en zonas y en escuelas, docentes han solicitado aclaraciones, teniendo en cuenta sus buenas calificaciones y han dejado de ser vinculados o los vinculan por menor tiempo, se señala que en el pliego anterior, se solicitó evaluación objetiva, e tiene la misma inquietud para poder, como mesa directiva, conocer el proceso a cabalidad, básicamente es un tema que se ha abordado en otras negociaciones, insisten porque los docentes siguen insistiendo, la evaluación se hace a través del aplicativo MEC, sin embargo esas calificaciones arrojan resultados no coherentes con la vinculación, cuando llega queja o requerimiento, no entienden el porqué del resultado, de igual forma el sindicato tampoco tiene respuesta para otorgar al afiliado</p>	<p>Señala que causa curiosidad, toda vez que la evaluación docente no se ha cambiado, se está resignificando el proceso, pero no se ha cambiado, los docentes deben tenerlo presente, tiene herramientas para consultar toda la información y, además, debe conocerlos de ante mano, en el momento en que salga el nuevo sistema de evaluación, por supuesto que se harán todos los escenarios de comunicación, socialización, acompañamiento y demás.</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>RETIRADO</u></b></p>
--	---	--	---

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>ARTÍCULO 16º: PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES:</b> La UNAD adelantará el proceso administrativo para la notificación de prestaciones sociales de los docentes ocasionales, en el mes de diciembre y el respectivo pago se realizará en la primera quincena del mes de enero.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, indica que aplaudir y felicitar que los docentes ocasionales en general, han manifestado agradecimiento del cumplimiento de la unad respecto al pago de las prestaciones sociales, agradecen a la La Doctora Nancy Rodríguez, Gerente Administrativa y Financiera, por el balance decómo es el flujo que maneja la unad para el pago oportuno de las prestaciones, petición de que en los momentos que se viven, es que si existe posibilidad de notificación en el mes de diciembre para que durante enero se haga efectivo el pago de las prestaciones.</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, agradece reconocimiento a la unad por la gestión, el cual es un trabajo en equipo donde desde la gerencia de talento humano se expiden actos administrativos y desde la GAF se garantizan presupuestos y flujos de caja, si bien es cierto se habló que sería mejor darle celeridad a los trámites y pagos, hay factores que influyen en ello: Los Docentes ocasionales terminan su vinculación a finales de diciembre, en donde los procesos están en cierre, cuando esto sucede, viene un proceso de liquidación. Se busca hacerlo de manera ágil. El Proceso se da a través del sistema, pero obviamente deben cerrarse pagos del año anterior y con toda la información, hacer la liquidación. Se entra también en proceso de cierre financiero. En la primera semana de enero, en aras de solucionar muchos temas, continúan ayudando a trámites pendientes y demás, se manifiesta que, en enero, aun se solucionan trámites del año</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b>  <b>“PRESTACIONES SOCIALES:</b> La UNAD adelantará el proceso administrativo de notificación de prestaciones sociales de los docentes ocasionales, y su respectivo pago en el mes de enero. Este aspecto podrá verse modificado en caso de que se presenten situaciones especiales o coyunturales que incidan en el proceso, sin que se supere el término establecido en el Acuerdo suscrito en la vigencia 2019 (segunda semana del mes de febrero).”</p>
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>anterior, en la tercera semana de enero, ya talento humano ha suministrado información para proceder al pago. Procesos que se hacen en simultaneo, se da cumplimiento a lo pactado, no se les puede pagar en diciembre cuando su ultimo pago es en los últimos día, son procesos administrativos y financieros que requieren etapas y trámites. Los tiempos no pueden acelerarse más.</p> <p><b>PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES:</b> La UNAD adelantará el proceso administrativo de notificación de prestaciones sociales de los docentes ocasionales, y su respectivo pago en el mes de enero. Este aspecto podrá verse modificado en caso de que se presenten situaciones especiales o coyunturales que incidan en el proceso, sin que se supere el término establecido en el Acuerdo suscrito en la vigencia 2019 (segunda semana del mes de febrero).</p>	

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<b><u>CAPÍTULO II. DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO</u></b>			
<p><b>ARTÍCULO 17º: GARANTÍA DE CAMBIO DE FUNCIONES DE PERSONAL ADMINISTRATIVO A DOCENTES.</b> Los funcionarios administrativos que cumplan con las condiciones requeridas por la UNAD, podrán participar en las actividades de selección de personal con funciones de docencia en la nueva planta metasistémica.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que la planta global metasistémica tendrá líderes académicos y administrativos, regulados por las normas laborales del empleo público – solicitamos que aquellos administrativos interesados en ser líderes administrativos, puedan hacerlo a través de la planta. Que haya distribución equitativa de los cargos a quienes cumplan con los requisitos establecidos por la unad en cuanto a perfil, formación, experiencia y demás. Que se les permita participar, la solicitud se hace dado que se cuenta con personal que tiene tales calidades y cumple con los requisitos. Propuesta en beneficio de funcionarios administrativos en el proceso de creación de la planta global metasistémica.</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD reitera que este punto ya había sido abordado en el Acuerdo anterior, cuya redacción allí es más abarcante. Por lo tanto, no se considera pertinente incluir modificación.</p>	<b><u>RETIRADO</u></b>
<p><b>ARTÍCULO 18º: ASCENSOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CARRERA.</b> La UNAD reglamentará el plan de ascensos del personal administrativo de carrera. Entre</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD , manifiesta que está sustentado bajo normas de la administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos del orden nacional, Propuesta planteada por</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, manifiesta que hay dos elementos, se han hecho dos escenarios de socialización con sintraunad frente al ejercicio del proyecto de la planta global metasistémica,</p>	<b><u>RETIRADO</u></b>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>tanto, la UNAD solo podrá proveer en primera instancia cargos disponibles con personal administrativo de carrera y en segunda instancia con personal administrativo provisional, que cumpla con los requisitos; esto se aplicará de acuerdo con la ley y la normatividad establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p> <p><i><b>Parágrafo.</b> Este artículo quedará aprobado una vez se concerte, se apruebe y firme el acuerdo y será aplicado a partir del segundo semestre del año 2021.</i></p>	<p>no haber sido acogida dentro de la universidad, en relación con la disposición normativa, que modifica la situación administrativa en encargo, prelación en el empleo de carrera para que ocupe los cargos vacantes mientras llega la persona que quedaría en propiedad, dar prioridad al empleado de carrera de la unad, esta disposición, contenida en la Ley 909 de 2004, hacen una invitación a que, dentro de la autonomía de la unad, que acoga y reglamenta estas disposiciones normativas, si no hay norma que se oponga, que se aplique la Ley 909, de igual manera, se tiene claridad sobre la ruta normativa que tiene la unad para actualización de estatutos y demás, dentro de la lista esta la actualización del estatuto administrativo de la unad, el cual no será pronto, solicitud enfocada a que, hasta que se determine tal estatuto, que se aplique la norma que cobija el empleo público. Es una propuesta respetuosa que esperan se materialice.</p>	<p>uno de los principios abordados, es que será un proceso interno de selección en donde todos los líderes y roles, podrán participar voluntariamente en ellos, se ha ratificado que los docentes o personal administrativo podrá participar, en este punto, mantenemos lo acordado anteriormente frente a que todos podrán participar en dichas actividades.</p> <p>Se solicita clarificar el tema de cargos docentes en el artículo 18, en el anterior acuerdo ya está contemplado y queda abierto, tiene un ámbito de aplicación más amplio, no encuentra necesidad de acordar algo que ya se acordó.</p>	
<p><b>ARTICULO 19º: COMISIO N DE PERSONAL.</b> La UNAD</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD , manifiesta que es</p>	<p>El equipo negociador de la UNAD, explica que hay que</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>realizará la convocatoria de elecciones de los funcionarios de carrera administrativa para integrar la Comisión de Personal, en un término no mayor de dos (2) meses, después de firmado el acuerdo de negociación.</p> <p><b>Parágrafo.</b> <i>En cualquier caso, la UNAD garantizará el funcionamiento de la comisión de personal para el segundo semestre del 2021.</i></p>	<p>un artículo en concordancia con el artículo anterior, así mismo señala que en el momento no esta lista la reglamentación del estatuto administrativo, entonces se debe regir por la ley 909 de carácter supletorio, que el artículo 16 expresa lo referente a la comisión de personal – deberá existir, a la fecha no se ha implementado órgano de representación de los empleados públicos, órgano que debe existir por disposición de la ley, Sintraunad considera que la unad debe tener esta representación, de igual forma la opción de interactuar con la gerencia de talento humano – participación de dos funcionarios de carrera administrativa para el trabajo conjunto, sería una gran contribución y beneficiosa para las tardes, son propuestas, sugerencias respetuosas en pro de llegar a un acuerdo beneficioso para los empleados y para la unad, reglamentar a través de un solo acto administrativo lo mencionado y que tenga vigencia hasta que la universidad cuente con su propia reglamentación mediante el estatuto administrativo.</p>	<p>revisar minuciosamente la parte normativa frente al alcance que tienen este tipo de negociaciones, todos los escenarios de la estructura organizacional de las plantas y el ejercicio de la meritocracia no son susceptibles de incorporación en acuerdos de negociación, sin embargo, la unad en todo este proceso, ha cambiado significativamente en su prospectiva, se incorporan todos esos escenarios, la unad se está desprendiendo de la entidad pública tradicional, se han hecho reuniones con el DAFP y los comentarios por su parte han sido maravillosas, les gustaría que la unad los acompañe en procesos de modernización de la administración pública, teniendo en cuenta que vamos a la vanguardia, nos invitaron a proponer el modelo de planta global metasistémica como una buena práctica, La unad tiene una mirada totalmente diferente, se reitera que la solicitud no puede hacer parte de la negociación expresando que la argumentación presentada por Sintraunad no</p>	
---	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	Consideran necesario que sea mencionado el concepto del C.E	es coherente con el régimen especial de la Universidad y la normatividad que en marco de la autonomía contempla	
<b><u>TÍTULO III. BIENESTAR PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA</u></b>			
<b><u>CAPÍTULO I. CAPACITACIÓN E INCENTIVOS</u></b>			
<p><b>ARTÍCULO 20º: PLAN DE CAPACITACIÓN.</b> La UNAD publicará y socializará con todo el personal, los temas puntuales a tratar en el plan anual de capacitación, mínimo al inicio de cada semestre (febrero y julio), con el fin de que los funcionarios y docentes puedan programar su asistencia oportunamente.</p> <p><i>Parágrafo. 1. La UNAD orientará la capacitación para todos los funcionarios en el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias laborales de los empleados públicos.</i></p> <p><i>Parágrafo 2. La UNAD se comprometerá a mantener a los</i></p>	El equipo negociador de SINTRAUNAD, señala y agradece a la universidad por todo el tema de capacitaciones que siempre se ha dado, adicionalmente solicita que se estipule una agenda de capacitaciones para de esta forma programar el tiempo para poder participar.	La UNAD, manifiesta que manifiesta frente el parágrafo 3, que, si bien entiende que el sindicato no quiere coadministrar la universidad, al hacer la lectura de este parágrafo esto se entiende de esta forma, toda vez que no es bien recibido que la universidad deba aprobar y ejecutar un cronograma con SINTRAUNAD, además resalta que no se puede proyectar un cronograma semestral teniendo en cuenta que es un tema dinámico y va surgiendo a través del ejercicio.	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p>PLAN DE CAPACITACIÓN. La UNAD continuará diseñando, socializando y ejecutando el Plan institucional de Capacitación -PIC, de acuerdo con las necesidades metasistémicas que se expresen en los instrumentos definidos por el COACH para tal fin.”</p> <p>PROPUESTA UNAD. La UNAD continuará diseñando, socializando y</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><i>funcionarios y docentes actualizados, frente a la normatividad vigente establecida por Presidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Ministerios de TICs, Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento de Planeación Nacional, Archivo General de la Nación y Ministerio de Educación Nacional, entre otros, respecto a: beneficios, deberes, derechos y compromisos, como funcionarios y servidores públicos.</i></p> <p><b>Parágrafo 3.</b> <i>Este artículo quedará aprobado una vez se firme el acuerdo y será ejecutado en cronograma concertado con la Gerencia de Talento Humano.</i></p>		<p>ejecutando el Plan institucional de Capacitación -PIC, de acuerdo a las necesidades metasistémicas que se expresen en los instrumentos definidos por el COACH para tal fin.</p>	
<p><b>ARTICULO 21º: FORMACIÓN EN PREGRADO Y POSGRADO.</b> La UNAD cubrirá el 100% del valor de la formación en programas de pregrado y posgrado de la UNAD, para todos los funcionarios administrativos de carrera y provisionales afiliados a Sintraunad, como parte de los programas de bienestar.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, solicita que la universidad brinde este apoyo a los funcionarios para que puedan cualificarse, toda vez que esto incentiva al personal y beneficia directamente a la institución de forma interna y externa.</p>	<p>La UNAD, señala que en la actualidad la universidad cuenta con un programa nacional de incentivos educativos que promueve la participación de todo el personal, en la Resolución 002866 del 6 de mayo de 2013 está reglamentado este tipo de procesos y las exigencias para poder acceder a estos, se debe</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>Parágrafo.</b> Este artículo entrará a regir una vez se firme el acuerdo.</p>		<p>recordar que esto requiere recursos públicos que debe ser debidamente justificado , esto se refleja en un valor menor por concepto de matrícula y esto se da en cumplimiento de bienestar , se recuerda que, la Resolución referenciada está consagrada esta posibilidad, que está fundamentada en un sistema de exigencia y compromiso académico, para la asignación del beneficio la universidad puede aplicar un porcentaje que incluso asciende al 100% de la matrícula, adicionalmente explica que cuando es un ejercicio de renovación está condicionado al rendimiento académico, se señala frente a este punto que la universidad ya lo está haciendo sin embargo no se hace de forma automática si no que requiere de un proceso que está consagrado de forma detallada en la Resolución ya referenciada, resaltando que es un ejercicio de recursos públicos por lo que la universidad tiene una gran responsabilidad respecto de su ejercicio; de igual forma ocurre</p>	
---	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>con los programas de posgrado, que tienen unos valores diferenciales, así lo determino el Consejo Superior</p> <p>, también se manejan unas tablas y la posibilidad de optar por un descuento superior siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos, a la universidad le interesa que la cualificación aumente en términos de posgrado que contribuyen a los indicadores externos</p> <p>La UNAD expone que la petición como está construida no es coherente con el Sistema Nacional de Estímulos e Incentivos con que actualmente cuenta la UNAD.</p> <p>El Sistema contiene criterios de asignación de incentivos que contempla aspectos tales como la modalidad de vinculación, el promedio académico que obtiene el beneficiario y el nivel de formación al cual aspira, los cuales permiten determinar de forma objetiva y transparente la forma en la cual la UNAD asigna recursos para apoyar la</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>cualificación de su plataforma humana.</p> <p>Una asignación general equivalente al 100% del valor de la matrícula sin observar criterios adicionales como está planteada la propuesta, no es viable en consonancia la normatividad que le rige a la Universidad.</p> <p>En consecuencia, la propuesta de la UNAD es la siguiente:</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p><b>FORMACIÓN EN PREGRADO Y POSGRADO.</b> La UNAD en coherencia con los lineamientos establecidos por el COACH y a través del Comité Nacional de Incentivos y Estímulos continuará el proceso de asignación o la negación de estímulos educativos, de conformidad con los criterios que se establezcan en la normatividad que se expide para tal fin.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 22: PERMISO DE ESTUDIOS.</b> La UNAD otorgará un día a la semana para</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, solicita que los estudios de posgrado de los</p>	<p>La UNAD, manifiesta que este tema ya fue objeto de estudio en el pliego anterior.</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>adelantar estudios en maestría y dos días a la semana para adelantar estudios de doctorado, a los funcionarios y docentes afiliados a Sintraunad, que estén cursando estudios en la UNAD o en otras instituciones de educación superior.</p> <p><b>Parágrafo:</b> <i>Este artículo entrará a regir una vez se firme el acuerdo.</i></p>	<p>afiliados sean apoyados con tiempo, toda vez que la jornada laboral es fuerte y se requiere destinar un tiempo para este fin, reiterando que es un beneficio no solo para el funcionario sino también para la universidad.</p>	<p>La UNAD expone que no es viable acceder a tal petición que ya había sido objeto de análisis en el marco de la negociación del pliego anterior, por cuanto la asignación de estos permisos de carácter permanente incide de manera directa en la prestación del servicio misional de la Universidad.</p> <p>La UNAD, señala que en el momento cerca de 200 docentes están en procesos de formación, es un punto que ya se había abordado en el pliego pasado y al igual que se manifestó en ese momento, no es viable conceder esos permisos toda vez que la universidad tiene que cumplir con sus responsabilidades y su labor misional, lo que se está haciendo es dar unas horas a través de los proyectos de investigación que están vinculados a su trabajo de grado, se recuerda que la UNAD es una entidad diferente y este ejercicio no se puede enfocar a solo dar solicitar permiso tras permiso, toda vez</p>	
--	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>que la universidad no lo puede garantizar, en la medida en que se puede se hace, así mismo resalta que se están creando nuevos cursos a los que se pueda acceder en horarios no laborales.</p> <p>No se contrapropone dado que no es procedente.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 23 ACCESO A PROGRAMAS DE LA UNAD.</b> Todos los programas de la UNAD, tendrán un descuento del 50% para los hijos y el cónyuge o compañera o compañero permanente, de los trabajadores afiliados a SINTRAUNAD.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica que en la actualidad existe un descuento del 40% para los funcionarios que adelanten programas de la UNAD, sin embargo, pone en consideración que teniendo en cuenta las dificultades actuales, se aumente ese descuento en un 10% para un total de 50% de descuento.</p>	<p>La UNAD expone que la propuesta de descuentos en derechos pecuniarios de matrícula para familiares ya se tramitó ante el Consejo Superior Universitario a partir de una de las iniciativas que determinó en cumplimiento del plan de desarrollo y el estatuto del bienestar institucional, se llevó la propuesta de incrementar el porcentaje de descuento que para ese momento se venía aplicando, en ese sentido el Consejo Superior mediante Acuerdo 010 del 28 de febrero del 2020 aprobó la propuesta de la Universidad consistente en ampliar el porcentaje de descuento para el núcleo familiar (del 10% al 40%) y determinó extender ese</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>descuento para los familiares en primer grado de consanguinidad, entendidos como padres e hijos y el primero de afinidad cónyuge o compañero permanente quienes pueden gozar de un descuento en la matrícula equivalente al 40% en los programas académicos propios de pregrado y posgrado de la universidad, para los familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad.</p> <p>Se resalta la importancia de tener en cuenta que la universidad de manera muy reciente ya tomó la determinación de ampliar el descuento a un 40% toda vez que esta iniciativa contó con el análisis financiero necesario pensando en la sostenibilidad holística de la institución.</p> <p>La UNAD explica que para poder presentar frente al Consejo Superior una propuesta de descuento debe hacerse un análisis financiero, señala que cuando se llega al porcentaje máximo es porque hasta allí alcanza la sostenibilidad de la universidad, recuerda que si se</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>miran los estados financieros de la universidad, la vigencia pasada la universidad entregó descuentos en todas las modalidades \$40.000.000.000 lo que no es una cifra despreciable que se está entregando como un aporte de la universidad como un aporte a convenios y a los ejercicios ya relacionados, si se mira la cifra del 2018 al 2020 donde se ha tenido la mayor necesidad y en estos momentos que no han sido fáciles la universidad 2019-2020 aumento un 25% esos recursos que entrega como descuento, también debe verse que cada descuento de la universidad debe aportar un recurso al sistema, se evalúan los costos directos, el aporte que se debe hacer desde los gastos operacionales, deben aportar al ejercicio de la inversión, así mismo el artículo referencia algunos simposios donde incluso los directivos deben pagar la participación en estos espacios, se llama la atención a mirar la integralidad del ejercicio y tener en cuenta la responsabilidad en el ejercicio que debe tener la</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>universidad y considera que cada uno de los puntos debe analizarse de forma independiente.</p> <p>La UNAD expone que desde el Consejo Superior Universitario se realizó un análisis técnico, financiero y jurídico que condujo a la aprobación del Acuerdo 010 del 28 de febrero de 2020 a través del cual se amplió el descuento para familiares en primer grado de consanguinidad (padres e hijos) y primero de afinidad (cónyuge o compañero permanente) del personal administrativo, docentes de medio tiempo y tiempo completo independiente de su tipo de vinculación, tendrán un descuento en la matrícula del cuarenta por ciento (40%) en los programas académicos propios de pregrado y postgrado de la Universidad. Para los familiares en primer grado de consanguinidad y primero de afinidad de los docentes hora cátedra se les aplicará el descuento del veinte por ciento (20%).</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>Esta modificación amplió el porcentaje que se encontraba vigente en la política de descuentos (Acuerdo 004 de 2009) que era del 10% al 40%, lo cual se traduce en un significativo esfuerzo que hace la Universidad por contribuir con el Bienestar y la cualificación académica de los familiares de los servidores.</p> <p>Por lo tanto y en atención a la sostenibilidad holística, la UNAD no puede acceder a aplicar un incremento adicional al aprobado en el año anterior por parte del Consejo Superior Universitario.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 24: CUPOS PARA CUALIFICACIÓN.</b> La UNAD, a partir de la firma del presente acuerdo otorgará 20 cupos por cada uno de los cursos de extensión, cursos de idiomas, diplomados, formación para el trabajo y desarrollo humano, entre otros, para los afiliados a SINTRAUNAD y sus familias con el fin de incentivar la actualización y acceso al conocimiento.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, resalta que como es de conocimiento de la universidad el número de afiliados a SINTRAUNAD asciende a 380, por lo que se solicita la cualificación de los afiliados y dado el número de afiliados manifiestan que solo se está solicitando que un 5% de estos, sean cualificados, resaltando la importancia para el sindicato de los cursos de extensión.</p>	<p>La UNAD, pregunta al equipo negociador de SINTRAUNAD, respecto del artículo toda vez que dice “La UNAD, a partir de la firma del presente acuerdo otorgará 20 cupos por cada uno de los cursos de extensión”, se pregunta si ese “por cada uno” es la intención del artículo.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b> La UNAD continuará aplicando el descuento establecido en los Acuerdos 004 de 2009,</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>CUPOS PARA CUALIFICACIÓN.</b> Se presentará ante el Consejo Superior Universitario la propuesta para otorgar tres (3) cupos en escenarios de formación del Sistema de Educación Continua, tres (3) cupos para los cursos que se desarrollen dentro</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>Parágrafo 1.</b> La distribución de estos cupos se establecerá directamente al interior de SINTRAUNAD.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La UNAD otorgará los permisos a los trabajadores afiliados a SINTRAUNAD, cuando se programen en horarios laborales.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica que no sería “por cada uno” si no 20 cupos totales, se hace la precisión que fue un error de redacción.</p> <p>Sintraunad aclaró el alcance de la petición indicando que se trata de 20 cupos en total y no de manera individual para cada escenario de formación.</p> <p><b>SEGUNDA CONTRAPROPUESTA SINTRAUNAD</b></p> <p><b>ARTICULO 24.</b> La UNAD, presentará ante el Consejo Superior Universitario la solicitud de involucrar dentro la política general de estímulos otorgar 10 cupos por el desarrollo de cursos de extensión, cursos de idiomas, diplomados, formación para el trabajo y desarrollo humano, entre otros, para los afiliados a SINTRAUNAD y sus familias con el fin de incentivar la actualización y acceso al conocimiento.</p> <p>Parágrafo 1. La distribución de estos cupos se establecerá directamente al interior de SINTRAUNAD.</p>	<p>Acuerdo 011 de 2014 expedidos por el Consejo Superior Universitario relacionados con el otorgamiento de incentivos y descuentos.</p>	<p>del Instituto Virtual de Lenguas y cuatro (4) cupos para cursos que se desarrollen dentro del Sistema Universitario Abierto.</p>
---	--	---	---

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>Parágrafo 2. La UNAD otorgará los permisos a los trabajadores afiliados a SINTRAUNAD, cuando se programen en horarios laborales.</p>		
<p><b>ARTÍCULO 25: BENEFICIOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ACADEMICOS:</b> La UNAD, a partir de la firma del presente acuerdo otorgará 5 cupos para asistir a cada uno de los simposios, congresos y coloquios institucionales que tienen asignados derechos pecuniarios, para los afiliados a SINTRAUNAD y sus familias, con el fin de incentivar la actualización y acceso al conocimiento.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> La distribución de estos cupos se establecerá directamente al interior de SINTRAUNAD.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La UNAD otorgará los permisos a los trabajadores afiliados a SINTRAUNAD, cuando se debe asistir en horarios laborales.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que la finalidad de esta solicitud es que el sindicato tenga participación en estos eventos que tienen un costo, que se garantice unos cupos para los afiliados de SINTRAUNAD en estos espacios.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, precisa que, en este punto a diferencia del anterior, va orientada a cada uno de los eventos, toda vez que son en distintas fechas, es importante que la junta directiva del sindicato delegue y explique a los afiliados lo que ocurre en cada uno de los eventos.</p> <p>Sintraunad aclaró el alcance de la petición indicando que se trata de 5 cupos en total y no de manera individual para cada escenario de formación.</p>	<p>La UNAD, pregunta si en este punto cuando se dice “La UNAD, a partir de la firma del presente acuerdo otorgará 5 cupos para asistir a cada uno de los simposios” si es “en cada uno”.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b> La UNAD continuará aplicando el descuento establecido en los Acuerdos 004 de 2009, Acuerdo 011 de 2014 expedidos por el Consejo Superior Universitario relacionados con el otorgamiento de incentivos y descuentos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>RETIRADO</b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>SEGUNDA CONTRAPROPUESTA SINTRAUNAD</p> <p>ARTICULO 26. La UNAD, presentará ante el Consejo Superior Universitario la solicitud de involucrar dentro en la política general de estímulos otorgar 5 cupos para asistir a cada uno de los simposios, congresos y coloquios institucionales que tienen asignados derechos pecuniarios, para los afiliados a SINTRAUNAD y sus familias, con el fin de incentivar la actualización y acceso al conocimiento.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> La distribución de estos cupos se establecerá directamente al interior de SINTRAUNAD.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La UNAD otorgará los permisos a los trabajadores afiliados a SINTRAUNAD, cuando se debe asistir en horarios laborales.</p>		
<p><b>ARTICULO 26: INCENTIVO ECONÓMICO POR ANTIGÜEDAD.</b> La UNAD otorgará un reconocimiento económico equivalente a un</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica que es una solicitud que no representa un gran costo para la universidad, toda vez que se deben cumplir</p>	<p>La UNAD, manifiesta con todo respeto que los incentivos deberían obedecer a tener un desempeño más que satisfactorio, a presentar</p>	<p><b>RETIRADO</b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>salario del afiliado, el cual no será constitutivo de salario, cada vez que un afiliado cumpla un quinquenio de labores institucionales y al tiempo que cumpla tres años de afiliación a SINTRAUNAD.</p> <p><b>Parágrafo:</b> <i>Este artículo aplicará desde la firma del acuerdo sindical; este incentivo se reconocerá a partir del año 2021.</i></p>	<p>unos requisitos para acceder a este beneficio por lo que se espera la universidad estudie la posibilidad de aceptar este punto, así mismo es un tema que se solicitó en el pliego pasado y se modificó para presentarlo en este pliego, es un reconocimiento a la institución y al sindicato.</p> <p>Contrapropuesta SINTRAUNAD</p> <p><b>RECONOCIMIENTO A LA ANTIGUEDAD</b></p> <p>La UNAD otorgará un reconocimiento institucional a los funcionarios que cumplan un quinquenio de labores institucionales y que han contribuido con la consolidación del proyecto educativo institucional.</p> <p>Parágrafo: La UNAD en la vigencia 2021 establecerá los criterios para acceder a este reconocimiento.</p>	<p>proyectos de impacto, señala que es importante recordar que hacer el trabajo bien y de forma oportuna es el trabajo de todos, no se pueden otorgar incentivos por el solo hecho de desarrollar la función para la cual está vinculado, este artículo debería estar orientado a ir más allá de realizar un buen trabajo, por lo que en este orden de ideas no está de acuerdo con el artículo.</p> <p>La UNAD expresa que este punto ya había sido discutido en la mesa de negociación del pliego anterior, donde se indicó que no era 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> <p>En coherencia, este tipo de puntos requieren ser analizadas y aprobadas en el marco de la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo que se presente ante los Órganos Colegiados,</p>	
---	--	---	--



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>en el marco de la ruta de modificación normativa que adelanta la Universidad.</p> <p>Se propone se mantenga la redacción del artículo contenida en el pliego anterior (artículo 48)</p>	
<p><b>ARTÍCULO 27: MEJORA EN LA BONIFICACION.</b> A partir de la vigencia del año 2021, la UNAD incrementará a un SMMLV, el valor de la bonificación reconocida en el artículo 34 del Acuerdo Colectivo del 2019. Este incremento solo aplicará al personal afiliado a SINTRAUNAD.</p> <p><i>Parágrafo: Este artículo se aplicará desde la firma del acuerdo sindical y será cancelado a partir del mes de junio del 2021.</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, justifica que esta solicitud se deriva de lo que se logró negociar en el pliego anterior, se agradece a la universidad toda vez que esabonificación tuvo un gran impacto positivo y se solicita un aumento en este valor justificado en la situación económica compleja porla que se atraviesa, además se resalta que siendo 200 personas aproximadamente las que serían beneficiarias estos solo representarían un aumento de \$136.000.000</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, contrapropone que se haga algún porcentaje adicional</p>	<p>La UNAD, señala que frente al argumento de SINTRAUNAD de no ser un gran monto, si representa un despliegue presupuestal para la universidad, llama la atención que pareciera que el sindicato solo analizara la situación del presente y no proyecta a futuro, se llama la atención que si esto es aprobado entonces representaría que por solo participar al sindicato se tiene derecho a un salario mínimo, el día de mañana todos estarían vinculados al sindicato y la cifra no sería la señalada, se debe pensar a futuro</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>MEJORA EN LA BONIFICACION.</b> A partir de la vigencia del año 2021, la UNAD incrementará al 30% de un SMMLV, el valor de la bonificación reconocida en el artículo 34 del Acuerdo Colectivo del 2019.</p>
<p><b><u>CAPÍTULO II. BIENESTAR PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA</u></b></p>			

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>ARTÍCULO 28: RECONOCIMIENTO POR NACIMIENTO DE HIJOS.</b>          Cuando un funcionario docente tenga un hijo, la UNAD reconocerá una semana adicional a lo establecido en la ley, como descanso remunerado para compartir con su hijo.</p> <p><b>Parágrafo:</b> <i>Este artículo se aplicará desde la firma del acuerdo sindical y exclusivamente para los funcionarios y docentes afiliados a SINTRAUNAD, que presenten nacimientos de nuevos hijos desde la firma del acuerdo sindical.</i></p>	<p>El artículo 28 busca un bienestar adicional que la universidad da al funcionario que no se da en términos económicos, por lo que se solicita una semana adicional a lo que tiene estipulado la Ley, es un artículo enfocado a aquellas personas que tengan hijos a partir de la suscripción de este documento, la semana adicional que se solicita no tiene que ser inmediatamente nace él bebe, sino que lo ponen en consideración de la universidad para que otorgue esta semana cuando lo consideren pertinente, así mismo se aclara que esta solicitud va encaminada a los afiliados, lo que se especifica en el parágrafo del artículo 28.</p>	<p>La UNAD manifiesta que, frente a este punto que, debe hacer una revisión de términos, hacer una cuantificación del número de días, realizar una estadística y entender que significa esto en número de días, para poder realizar una contrapropuesta.</p> <p>La UNAD se acoge a lo dispuesto por la normatividad vigente y la Ley María para el punto en particular.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>BENEFICIO POR NACIMIENTO DE HIJOS:</b>          Una vez terminada la licencia de maternidad, la UNAD permitirá a sus servidores el trabajo remoto durante la semana siguiente a dicha culminación de acuerdo con las normas y lineamientos que emita para tal fin”</p>
<p><b>ARTICULO 29: CALAMIDAD DOMESTICA.</b> A partir de la firma del presente acuerdo, la UNAD ampliará el término previsto en el artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo de la UNAD, hasta ocho (8) días, para los funcionarios y docentes afiliados a SINTRAUNAD.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que para el tema de calamidades están dispuestos varios mecanismos Reglamento Interno del Trabajo y dado que este no se piensa modificar en un futuro próximo, se solicita tener en cuenta que amparados en lo actualmente estipulado en el artículo 17 se hace la solicitud de ampliar este término hasta 8 días.</p>	<p>La UNAD explica que el término “calamidad doméstica” es supremamente amplio, por lo que el alcance de este no es del todo claro, por lo que considera el artículo 29 demasiado complejo y solicita frente a este artículo mantener lo que está establecido a la norma, además resalta que los líderes de las unidades no necesitan tener una norma</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, solicita se tenga este punto en consideración, no para otorgar los 8 días sin embargo si para estudiarlo y tenerlo en cuenta, así mismo resalta que el objetivo de dejarlo por escrito es garantizar esta protección, toda vez que no siempre se van a contar con personas con ese buen corazón y buena voluntad</p>	<p>para apoyar al trabajador, así lo ha demostrado la experiencia, que cuando el trabajador lo ha necesitado ha contado con todo el apoyo de la universidad.</p> <p>La UNAD no acoge la propuesta presentada.</p> <p>Se conserva lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en la Ley.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 30: LICENCIA POR LUTO.</b> A partir de la firma del presente acuerdo, la UNAD ampliará el término de la licencia de luto previsto en el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009, a diez (10) días hábiles, para los funcionarios y docentes afiliados a SINTRAUNAD.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, explica que lo que se busca teniendo en cuenta lo consagrado en Ley 1280 de 2009, se solicita que se dé una ampliación de 10 días a los miembros de SINTRAUNAD.</p>	<p>La UNAD, reitera frente a este punto lo expresado para el artículo 28, debe hacer una revisión de términos, hacer una cuantificación del número de días, realizar una estadística y entender que significa esto en número de días, para poder realizar una contrapropuesta</p> <p>La UNAD continuará aplicando lo establecido en la Ley sobre el particular.</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>
<p><b>ARTICULO 31: CONTRIBUCION A LA ACTIVIDAD FAMILIAR.</b> La UNAD brindará como parte de su programa de bienestar, dos horas libres remuneradas a la semana, para todos los</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, expresa que en la actualidad se tienen muchas ofertas por parte de la universidad de participación en temas de bienestar, sin embargo se ha comprobado que no es fácil la</p>	<p>La UNAD, manifiesta que en este punto debe optarse por un ejercicio de estrategias, toda vez que es muy complejo establecer que todos los viernes se atiende de 8:00 AM a 2:00 PM, la universidad tiene</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>trabajadores, con el fin de que sean destinadas al desarrollo de actividades familiares o personales. Para su implementación, la Universidad establecerá como jornada continua de labores los viernes de 8:00 a.m. a 2:00 p.m., para Sede Nacional; para el caso de los centros regionales, se aplicará en dos días rotativos acorde con la jornada laboral de cada centro regional.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> <i>En caso de que el día asignado sea festivo, el beneficio se otorgará el día hábil anterior o posterior al festivo.</i></p> <p><b>Parágrafo 2:</b> <i>Este artículo se aplicará desde la firma del acuerdo sindical.</i></p>	<p>participación en estos espacios, se tiene en cuenta estadísticas dadas por la universidad que refleja la no participación en estos espacios, lo cual se da porque el trabajador debe cumplir con las obligaciones, por lo que la solicitud es dar 2 horas el día viernes para el bienestar del trabajador.</p> <p>Contrapropuesta SINTRAUNAD:</p> <p>ARTICULO 31. CONTRIBUCION A LA ACTIVIDAD FAMILIAR. La UNAD brindará como parte de su programa de bienestar, dos horas libres remuneradas al mes, para todos los trabajadores, con el fin de que sean destinadas al desarrollo de actividades familiares o personales. Para su implementación, la Universidad establecerá su asignación de forma rotativa sin que afecte la prestación de los servicios.</p> <p>Parágrafo 1. En caso de que el día asignado sea festivo, el beneficio se otorgará el día hábil anterior o posterior al festivo.</p> <p>Parágrafo 2: Este artículo se aplicará desde la firma del acuerdo sindical.</p>	<p>una responsabilidad deservicio, por lo que resulta complejo establecer que los viernes en la tarde no se desarrollen actividades laborales, lo que propone es desarrollar estrategias que permitan mayor interés y participación en las actividades de bienestar que adelanta la universidad, por supuesto se generaran espacios para bienestar, sin embargo el Doctor Alexander Cuestas, Gerente de Talento Humano, no considera viable establecerlo como lo hace el artículo 31, resalta también que en el tema de los centros se dificulta aún más y que los estudiantes no deben ser los que se ajustan a las necesidades de la universidad, si no la universidad a las necesidades de los estudiantes.</p> <p>La UNAD expresa no estar de acuerdo con la propuesta dado que incide de manera directa en la prestación oportuna y eficiente del servicio de acuerdo con el objeto misional de la entidad.</p>	
---	---	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>ARTÍCULO 32: INCOMPATIBILIDAD DE DESCANSOS.</b> Los descansos indicados en los artículos anteriores serán sin perjuicio de los días de descanso convencionales, alcanzados en el Acuerdo Colectivo de 2017 y 2019, sin detrimento de cualquier otro descanso contemplado en la Ley, en los reglamentos o en los Acuerdos Colectivos.</p> <p><i>Parágrafo. Este artículo quedará aprobado y se ejecutará una vez se firme el acuerdo.</i></p>		<p>La UNAD expresa que este artículo se desprende del anterior por lo cual mantiene su postura.</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>
<p><b>ARTICULO 33: SUBSIDIO DE INCAPACIDAD.</b> La UNAD pagará a los trabajadores afiliados a SINTRAUNAD, un subsidio de incapacidad del 13,34% del salario, para que, durante el tiempo de incapacidad por enfermedad o accidente común, éstos puedan gozar de un salario digno. Este subsidio se pagará entre el día 3 de incapacidad y el día 90, el cual se pagará junto con el subsidio de incapacidad que reconoce la EPS.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, solicita un porcentaje mínimo que contribuya al bienestar de los trabajadores, resaltando el momento difícil por el que se está pasando, se estaría apoyando un momento difícil donde por la incapacidad por salud, no se estaría recibiendo el salario completo, se resalta que por la situación de pandemia muchas personas quedaron sin trabajo en el núcleo familiar, manifiesta que el número de días anualmente por incapacidades de salud es del 0,15% para tenerlo de</p>	<p>La UNAD explica que como se argumentó en el anterior pliego de condiciones, está prohibido legalmente que las entidades públicas asuman estos porcentajes de descuento que se le hace a los empleados por incapacidades, es un tema que no hace parte de la negociación y no está permitido por normativa pactar sobre el mismo, sin embargo señala que una alternativa que puede contemplarse es el tema de pólizas de seguro que cubren ese 33%, lo que puede hacer la</p>	<p><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><i>Parágrafo. El subsidio de incapacidad no es constitutivo de salario y no será tenido en cuenta como factor prestacional.</i></p>	<p>referencia, sería un gran apoyo para los afiliados.</p> <p>Contrapropuesta Sintraunad:</p> <p><b>CONTRAPROPUESTA DE AJUSTE SINTRAUNAD:</b></p> <p>La universidad en el marco de la responsabilidad social desarrollará un convenio para adquirir una póliza que les brinde beneficios a los trabajadores (funcionarios administrativos y docentes) cuando se encuentren en incapacidad. Esta póliza será cubierta por la UNAD.</p>	<p>universidad es gestionar este tipo de convenio con las entidades aseguradoras para que los trabajadores que así lo deseen accedan a estos beneficios con una tarifa especial, esto se plantea como una alternativa frente a este artículo, dejando claro que legalmente no se puede acceder a esta solicitud.</p> <p>La UNAD no acoge la propuesta presentada.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p>Dentro del portafolio de solidaridad extendida la Universidad gestionará alianzas que cubran parcialmente temas de incapacidad por enfermedad o por accidente común para que se logren descuentos a los funcionarios y servidores que a ella se acojan.</p>	
<p><b>ARTICULO 34: VACUNACION POR PANDEMIA.</b> La universidad en el marco de la responsabilidad social proveerá para todos sus funcionarios y docentes el costo de la vacuna del COVID 19, en el marco del</p>	<p>SINTRAUNAD, manifiesta la preocupación de los afiliados por el tema de la vacuna, se resalta que este pliego de condiciones se empezó a trabajar desde el año pasado cuando la vacuna no era algo claro para el país y la solicitud</p>	<p>La UNAD, entiende el momento en el que se dio la elaboración del pliego de peticiones, momento donde no se tenía claridad respecto del tema de vacunación y había mucha incertidumbre , en este</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; en el caso que ésta no sea suministrada de forma gratuita por el Estado.</p> <p><b>Parágrafo.</b> <i>Este artículo quedará aprobado una vez se firme el acuerdo y será ejecutado en la fecha que se disponga de la vacuna para su adquisición.</i></p>	<p>se enfoca al caso que, de no ser provista la vacuna de forma gratuita por el Gobierno, la universidad cubra este gasto.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que se necesitarían dos dosis de la vacuna por persona, cada dosis a \$50.000 para un total de \$100.000 por trabajador, que con una cuenta de 4.000 funcionarios da un total de \$400.000.000, esta solicitud en los casos que el Gobierno nacional otorgue la vacuna de forma gratuita se reitera que este pliego se elaboró el año pasado, cuando no se tenía del todo claridad sobre el plan de vacunación a nivel nacional.</p> <p>SINTRAUNAD, manifiesta que se extienden los argumentos del equipo negociador de la UNAD, por eso se especificó que el pliego de condiciones se elaboró previo a que se diera a conocer el plan de vacunación a nivel nacional</p>	<p>sentido se hacen una serie de precisiones respecto del contexto particular, el Gobierno planteo desde el mes de junio la comunicación con las casas farmacéuticas, revisando como sería el plan nacional de vacunación en Colombia, se promulgó la Ley 2064 del 2020 dentro de la cual se declaró de interés general la estrategia de vacunación contra el COVID y fue desarrollada por el Decreto 109, el plan de vacunación tiene como principios fundamentales , beneficencia, solidaridad, equidad y justicia, transparencia, progresividad, primacía del interés general y eficiencia, se explica cómo funciona .</p> <p>La UNAD, explica que ASCUN es la entidad interlocutora con el Ministerio, para el trámite operativo que implica de la vacuna, la Gerencia de Talento Humano ya reporto el número de trabajadores según la solicitud de ASCUN para adelantar el trámite según los lineamientos del Ministerio y ellos en su momento entrarán a dar las directrices que se requerirán en su momento.</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>PROPUESTA UNAD: La UNAD se acoge al Plan Nacional de Vacunación previsto por el Gobierno Nacional y hará seguimiento a la priorización de su comunidad académica y administrativa, en la fase que corresponda.</p> <p>La UNAD, señala que el pasado 8 de mayo el Ministerio de Salud emitió el Decreto 466 del 8 de mayo de 2021, por el cual los funcionarios de las instituciones de educación superior quedan incorporados en la etapa 3 de la primera fase del plan de vacunación nacional.</p>	
<p><b>ARTICULO 35: SEMANA UNIVERSITARIA.</b> La UNAD destinará una semana laboral al año en el mes de octubre, para el desarrollo de la Semana Universitaria Unadista en todas las sedes, la cual brindará actividades recreativas, deportivas, culturales, de salud, ambientales y de emprendimiento (feria de emprendimiento) a nivel presencial y virtual, con alcance</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que es un tema que algunas veces la universidad tiene y otros años no, la solicitud es generar estos espacios y que puedan utilizarse , se ha demostrado que en esta semana universitaria es cuando mayor participación se da, toda vez que es una actividad planeada con anticipación y la cual tiene gran acogida, lo que se busca es que se institucionalice y esto</p>	<p>La UNAD, señala que las zonas tienen su propios espacios y se desarrollan en diferentes momentos, por lo que no se puede unificar todo en una sola semana, la apuesta es que cada una de las zonas y sede nacional desarrollen diferentes actividades con todos los escenarios de mejoramiento que haya lugar, adicionalmente el ejercicio de bienestar no se puede suscribir a una sola</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>RETIRADO</u></b></p>



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>para todo el personal administrativo y docente. Todos los costos relacionados con la planeación y asistencia a estas actividades serán asumidos por la UNAD (VISAE-GTHUM), en el marco del plan de bienestar institucional. Su realización será en jornada laboral.</p> <p><b>Parágrafo:</b> esta semana se implementará a partir del mes de octubre del 2021</p>	<p>genera un buen ambiente que subsana los inconvenientes que pueden surgir en el tema profesional, un tema de construcción de comunidad</p> <p>SINTRAUNAD, expresa que no conocen los lineamientos en los que está trabajando la Gerencia de Talento Humano, toda vez que este documento no ha sido sometido a debate nisocialización, por lo que se conocen los Estatutos actuales y con base a eso se redactan las propuestas, adicionalmente se aclara que no se pretende que las actividades de bienestar se adelanten solamente en esta semana, la ley a estipulado que deben adelantarse esas actividades de bienestar, la base de este artículo es la disposición de todos de contar con un espacio al tiempo, la finalidad es que se cuente con un espacio definido donde todos puedan realizar esa pausa, se entiende la explicación dada por parte de la Gerencia de Talento Humano de los diferentes tiempos que se manejan las regiones, sin embargo manifiestan que lo que se busca es institucionalizar esta semana para</p>	<p>semana, por lo que se han venido desarrollando diferentes actividades de acuerdo a unas dinámicas propias que tiene la universidad, debe entenderse ese contexto de las diferentes zonas, el bienestar ya no se puede generalizar por lo que debe evolucionar, ya no se centra el esfuerzo en actividades recreativas, deportivas o culturales, se está pensando en otras actividades de acuerdo a la caracterización.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b> El metasistema UNAD continuará apoyando el esquema de gestión de proyectos de bienestar, de conformidad con las particularidades de sus diferentes sistemas, en el marco del cumplimiento de la política de Bienestar aprobada por el Consejo Superior Universitario y de acuerdo con las apropiaciones presupuestales que se establezcan para tal fin.</p>	
--	---	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>que todos puedan asistir, que se tenga un calendario de actividades.</p> <p>Contrapropuesta Sintraunad:</p> <p>SEMANA UNIVERSITARIA: La UNAD destinará tres días consecutivos al año acorde con el contexto regional, para el desarrollo de la Semana Universitaria Unadista en todas las sedes, la cual brindará actividades recreativas, deportivas, culturales, de salud, ambientales y/o de emprendimiento (feria de emprendimiento) a nivel presencial y virtual, con alcance para todo el personal administrativo y docente. Todos los costos relacionados con la planeación y asistencia a estas actividades serán asumidos por la UNAD (VISAE-GTHUM), en el marco del plan de bienestar institucional. Su realización será en jornada laboral.</p>		
<p><b>ARTÍCULO 36: GRUPOS REPRESENTATIVOS.</b> La UNAD conformará los grupos representativos unadistas, a nivel deportivo y cultural, integrados por personal</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, manifiesta que la universidad ha tenido grupos representativos tuna, grupos musicales entre otros que en algunos casos se han perdido,</p>	<p>La UNAD, explica como la alta directiva ha querido contribuir con ese bienestar y se han manejado los recursos desde caja menor, se elaboran las resoluciones, se designa quien</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p>GRUPOS REPRESENTATIVOS. La UNAD generará los lineamientos</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>administrativo y docente en cada sede, con el fin de promover la integración de la comunidad, afianzar los valores unadistas y reconocer la participación de estos grupos en actividades externas interuniversitarias y regionales.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> <i>La Unad dispone del primer año a partir de la firma de este acuerdo para la conformación de los grupos a nivel nacional.</i></p> <p><b>Parágrafo 2.</b> <i>La UNAD a partir del segundo año de firma de este acuerdo, deberá destinar un recurso para la consolidación de estos grupos a nivel institucional.</i></p> <p><b>Parágrafo 3.</b> <i>La UNAD suministrará los uniformes o distintivos que requieran los grupos representativos conformados y reconocidos a nivel institucional, para su participación en eventos externos; de igual manera la UNAD asumirá los costos de inscripción, traslado, alojamiento, exámenes médicos reglamentarios, elementos de protección exigidos por el reglamento para cada una de las disciplinas, botiquines</i></p>	<p>grupos de atletismo, lo que se solicita es institucionalizar el mantenimiento de estos grupos y de esta forma promover el tema, que visibiliza a la UNAD en otros ámbitos universitarios sea dentro o fuera de la UNAD, lo que se quiere es que se estudie esta posibilidad de rescatar estos grupos representativos dentro de la universidad.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, rescata que desde la Gerencia Administrativa y Financiera siempre se ha mostrado la mejor voluntad y apoyo, sin embargo, se busca quede pactado toda vez que esto no puede depender de una sola persona, se invita a que la universidad disponga de un recurso para sus grupos representativos, que exista una directriz institucional.</p> <p>SINTRAUNAD, los lineamientos dados al respecto no especifican que se harán por proyectos, se habla de un plan de acción que diseña cada líder a nivel nacional y se comparte con las zonas, así mismo cuando se revisa la resolución de los recursos asignadas a caja menor, no se</p>	<p>va a manejar esos recursos, quien será el responsable y se entregan con la finalidad que puedan disponer de ellos rápidamente, el año pasado las regiones devolvieron los recursos que no pudieron ser ejecutados por motivo de la pandemia, este año se distribuyeron los recursos de forma proporcional, siempre se ha tenido en cuenta el tema del bienestar y se ha buscado apoyarlo de esta forma dentro del contexto de bienestar institucional, considera que el tema de establecer fechas específicas debe dejarse a potestad de las zonas que celebran de acuerdo a su cultura, se presenta el proyecto y se asignan los recursos, dentro del proyecto se especifica que se va a realizar y cuál va a ser el impacto, resaltando la flexibilidad que tiene la universidad para que cada región desarrolle su proyecto, propone que se deje en consideración de las zonas.</p> <p>La UNAD, aclara frente a la postura de SINTRAUNAD referente a los proyectos que,</p>	<p>institucionales para conformar los grupos representativos unadistas, a nivel deportivo y cultural, integrados por representantes estamentarios y del personal administrativo adscritos a los diferentes sistemas estructurales, con el fin de promover la integración de la comunidad, afianzar los valores unadistas y reconocer la participación de estos grupos en actividades externas interuniversitarias y regionales.</p> <p>Parágrafo 1. La Unad dispone del primer año a partir de la firma de este acuerdo para emitir los lineamientos para la conformación de los grupos a nivel nacional.”</p>
---	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><i>debidamente equipados y entrenador cuando éste sea requerido, para que los equipos o a nivel individual que se requiera, todo lo anterior, en marco de sus participaciones a nombre de la universidad.</i></p>	<p>encontró que se asignen recursos para esas líneas, dice claramente que es para inducción, reinducción y grados, desconocen los recursos para el desarrollo para las zonas y sus actividades cuando no está estipulado de esta forma, si se mira la ejecución de los recursos de bienestar, manifiestan que se hizo una revisión de los recursos que se entregaron bajo este concepto en el 2020, se encontró una ejecución del 52,56% de esos recursos, no se ejecutaron todos los recursos lo cual se explica por la pandemia, sin embargo traen a colación la ejecución de recursos del año 2017 que fue del 30,88%, por eso expresan que la universidad respeta la libertad de las regiones, sin embargo también es importante que se puedan conocer esos proyectos, lo que se quiere es que se establezca el espacio y tiempo así sea por zonas y que la universidad de los lineamientos y se ejecuten recursos.</p> <p><b>CONTRAPROPUESTA SINTRAUNAD</b></p>	<p>los proyectos si se presentaron y reposan en la Oficina Asesora de Planeación, no se volvieron a presentar por distintos temas, sin embargo si se han presentado proyectos y planeación los avalaba, se asignaron recursos de esos proyectos, si existen esos proyectos se manejaron en comités zonales y comités nacionales, el tema está en que con la situación actual las personas dejaron de presentar proyectos, si las regiones vuelven a mover el tema de los proyectos, la universidad brindará los recursos siempre y cuando tengan impacto, el bienestar en la caja menor son recursos significativos y estos se han asignado, el tema no es ejecutar por ejecutar, el tema está en que lo que se ejecuta tenga un impacto, beneficie a otros.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b> El metasistema UNAD continuará apoyando el esquema de gestión de proyectos de bienestar, de conformidad con las</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p><b>GRUPOS REPRESENTATIVOS.</b> La UNAD generará los lineamientos institucionales para conformar los grupos representativos unadistas, a nivel deportivo y cultural, integrados por personal administrativo y docente en cada sede, con el fin de promover la integración de la comunidad, afianzar los valores unadistas y reconocer la participación de estos grupos en actividades externas interuniversitarias y regionales.</p> <p>Parágrafo 1. La Unad dispone del primer año a partir de la firma de este acuerdo para emitir los lineamientos para la conformación de los grupos a nivel nacional.</p>	<p>particularidades de sus diferentes sistemas, en el marco del cumplimiento de la política de Bienestar aprobada por el Consejo Superior Universitario y de acuerdo con las apropiaciones presupuestales que se establezcan para tal fin.</p> <p>SEGUNDA PROPUESTA UNAD</p> <p><b>GRUPOS REPRESENTATIVOS.</b> La UNAD generará los lineamientos institucionales para conformar los grupos representativos unadistas, a nivel deportivo y cultural, integrados por representantes estamentarios y del personal administrativo adscritos a los diferentes sistemas estructurales, con el fin de promover la integración de la comunidad, afianzar los valores unadistas y reconocer la participación de estos grupos en actividades externas interuniversitarias y regionales.</p>	
--	--	---	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>Parágrafo 1. La Unad dispone del primer año a partir de la firma de este acuerdo para emitir los lineamientos para la conformación de los grupos a nivel nacional.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 37: TIEMPOS COMPENSATORIOS.</b> La UNAD otorgará días compensatorios, para los funcionarios que laboren horas o días adicionales a su jornada laboral, por necesidad del servicio, debidamente concertado entre los líderes de las unidades en coordinación con la gerencia de talento humano y el funcionario.</p> <p><i>Parágrafo: Los días compensatorios se asignarán cuando el funcionario lo requiera</i></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, señala que en el pliego pasado se tuvo el tiempo compensatorio para docente en actividades de mercadeo, lo cual se ha cumplido, sin embargo, se solicita que cuando se realizan otras labores, sería bueno dejarlo por escrito para que sea un tiempo compensado.</p>	<p>La UNAD explica que es un tema ya contemplado en el acuerdo anterior y no ve la diferencia con este artículo frente al anterior,</p> <p>La UNAD propone que se conserve lo contemplado en el Acuerdo anterior, en los siguientes términos:</p> <p><b>“TIEMPOS COMPENSATORIOS.</b> La UNAD 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”.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>TIEMPOS COMPENSATORIOS.</b> La UNAD 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”.</p>
<p><b>CAPÍTULO III. ESTABILIDAD</b></p>			

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<b><u>LABORAL REFORZADA</u></b>			
<p><b>ARTÍCULO 38: FUERO DE PREPENSIONADO.</b> El trabajador afiliado a SINTRAUNAD 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. Para acceder a este fuero, el afiliado deberá contar con resultados satisfactorios en su evaluación de desempeño. El término de protección será hasta que el trabajador alcance su inclusión en nómina de pensionados.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, señala que la justificación de este artículo se encuentra en la situación del trabajador que está próximo a pensionarse y que de llegar a desmejorarse sus condiciones, tendría grandes consecuencias para su vida, toda vez que la pensión se promedia por salarios, en el artículo que se presenta se está solicitando un año más de lo estipulado en la ley donde está establecido 54 años para la mujer y 59 años para el hombre, se solicita se establezca este fuero de prepensionados desde a partir de los 53 años para la mujer y los 58 años para el hombre, resaltando que está condicionando a una buena calificación de desempeño.</p>	<p>La UNAD, resalta que este tema ya se había discutido en la negociación anterior y se había planteado en su momento que la universidad acoge los lineamientos de la ley, por lo que se reitera no se pueden adoptar elementos diferenciadores frente a este punto, señala que conforme a la jurisprudencia reciente por lo menos frente a los docentes, su inclusión en nómina será hasta los 80 años, por lo que se estaría hablando de casi 17 años en algunos casos, por lo que en esa medida el artículo propuesto no puede ser acogido, solo se hará en la medida en que lo plantea la normatividad vigente.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b> <b>FUERO DE PREPENSIONADO.</b> La UNAD dará continuidad a lo contemplado en el Acuerdo Colectivo 2019 en el sentido de seguir aplicando los mecanismos de protección y estabilidad en la forma y términos que se encuentran</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>RETIRADO</u></b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		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.	
<b><u>CAPÍTULO IV. TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA</u></b>			
<p><b>ARTÍCULO 39 TELETRABAJO.</b> La UNAD implementará de manera general el teletrabajo para docentes y administrativos que se acojan de manera voluntaria, cuyas responsabilidades permitan el desarrollo de sus labores desde sus casas, dejando establecidas las cargas de trabajo acorde con la normatividad legal.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El horario de teletrabajo será el que esté establecido para cada sede, respetando las franjas asignadas.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, presenta una explicación en bloque frente a los artículos 39, 40, 41 y 42, señalando que es un desarrollo que se ha venido dando incluso antes de la pandemia y que por la necesidad que se dio a raíz de esta situación se incrementó exponencialmente esta modalidad.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, realiza una presentación muy completa referente a lo que es el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, que involucra tres actividades diferentes, resaltando</p>	<p>La UNAD, pasa a señalar que se inició con 100 personas en teletrabajo, antes que empezara la pandemia se tenían 382 personas a nivel nacional en la modalidad de teletrabajo y se tenía la meta de adicionar anualmente 100 personas, en la actualidad se tiene casi el 90% de los trabajadores en trabajo en casa, la universidad evoluciona en lo que es el concepto de teletrabajo, toda vez que los elementos que involucra el teletrabajo se está evolucionando en un concepto de trabajo inteligente</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p>MODELO DE TRABAJO INTELIGENTE PRODUCTIVO -TIP. La UNAD diseñará e implementará un modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP que contemplará las diferentes formas de trabajo incluido el trabajo remoto y sus condiciones, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución”.</p>



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

	<p>los siguientes puntos: la consideración del teletrabajo en la universidad desde hace un buen tiempo, la normatividad que reglamenta el tema la Ley 1221 de 2008 y los proyectos de ley 352 de 2020 y 429 del 2020, referencias actuales frente a esta actividad, se presenta un análisis que realizó sintraunad del comportamiento del teletrabajo y trabajo en casa, aumento en términos de servicios, trabajo adicional en las tareas del hogar</p>	<p>productivo, soportado en infraestructura tecnológica, valorando realmente lo que es la productividad, basados en principios como: la confianza, comunicación , disciplina y la creatividad, esta nueva modalidad implica que los líderes de la universidad van a tener una flexibilidad de poder trabajar desde donde estos consideren, cuando se habla de líder se habla de los trabajadores de la universidad, tiene un concepto más flexible, un concepto con evolución, se espera un manejo de tiempos e innovación, inclusive el tema de la internacionalización de los trabajadores, esa flexibilidad permitirá movilizarse a la plataforma humana, por eso se realizó la entrega de computadores portátiles para que aquellas personas que van a estar movilizándose tengan los elementos tecnológicos para hacerlo, la universidad va más allá de lo que está planteado pero con cumplimiento de unas condiciones y criterios para que se del trabajo inteligente productivo.</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>La UNAD, señala que ese trabajo inteligente productivo tiene cuatro objetivos fundamentales: afianza a la UNAD como organización inteligente, incremento de la productividad, fortalecimiento del liderazgo y la calidad de vida, aquí se resalta un principio del que ya se ha hablado “la desconexión digital” la universidad lo articula al principio de actuación así mismo a la autorregulación, esa es la prospectiva que se tiene, se está esperando cómo evoluciona el tema de confinamientos.</p> <p>PROPUESTA UNAD: La UNAD diseñará e implementará un modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP que contemplará las diferentes formas de trabajo incluido el trabajo remoto y sus condiciones, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 40: TRABAJO EN CASA.</b> La UNAD implementará la modalidad de trabajo en casa, para casos de urgencia</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, presentó una explicación en bloque frente a los artículos 39, 40, 41 y 42,</p>	<p>La UNAD, señala que la posición de la universidad frente a este bloque de artículos 39,40,41 y 42 es que</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b>  MODELO DE TRABAJO INTELIGENTE</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>manifiesta, enfermedad crónica y calamidad doméstica del afiliado a SINTRAUNAD, o en caso de enfermedad de hijos, padres cónyuge o compañero (a) permanente, aplicando flexibilidad horaria y alternancia laboral. Sintraunad podrá realizar esta solicitud en nombre del afiliado.</p>	<p>señalando que es un desarrollo que se ha venido dando incluso antes de la pandemia y que por la necesidad que se dio a raíz de esta situación se incrementó exponencialmente esta modalidad.</p>	<p>en el modelo de trabajo inteligente productivo se incorporaran todos estos puntos que la universidad ha considerado en esa evolución de estos conceptos.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p>La UNAD diseñará e implementará un modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP que contemplará las diferentes formas de trabajo incluido el trabajo remoto y sus condiciones, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución.</p>	<p>PRODUCTIVO -TIP. La UNAD diseñará e implementará un modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP que contemplará las diferentes formas de trabajo incluido el trabajo remoto y sus condiciones, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución”.</p>
<p><b>ARTÍCULO 41: INSUMOS PARA TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.</b> La UNAD otorgará a los funcionarios administrativos y docentes afiliados a SINTRAUNAD, los equipos de cómputo para el desarrollo de las labores de teletrabajo y trabajo en casa, en calidad de préstamo; en caso de no ser suministrado, la UNAD otorgará un auxilio equivalente al 50% del valor total del equipo de cómputo.</p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, presentó una explicación en bloque frente a los artículos 39, 40, 41 y 42, señalando que es un desarrollo que se ha venido dando incluso antes de la pandemia y que por la necesidad que se dio a raíz de esta situación se incrementó exponencialmente esta modalidad.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, señala que lo estipulado en el ejercicio es como se ha venido dando en la práctica,</p>	<p>La UNAD, señala que la posición de la universidad frente a este bloque de artículos 39,40,41 y 42 es que en el modelo de trabajo inteligente productivo se incorporaran todos estos puntos que la universidad ha considerado en esa evolución de estos conceptos.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p>La UNAD incorporará en el modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP las condiciones</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p>La UNAD incorporará en el modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP las condiciones específicas para su ejecución, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución.</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>Parágrafo.</b> El presente artículo rige a partir de la firma del acuerdo.</p>	<p>respecto de los equipos de cómputo en calidad de préstamo para los administrativos, respecto de los docentes no se tiene total claridad sin embargo se entiende que cada docente aporta su computador para desarrollar su trabajo, por lo que se busca ser un punto de partida frente a los docentes en alguna de las dos modalidades, un auxilio, un porcentaje, el artículo estipula un 50% sin embargo está sujeto a la voluntad de la universidad.</p>	<p>específicas para su ejecución, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución.</p> <p>La UNAD explica que, explica que lo que se busca es un equilibrio desde la universidad, por supuesto las labores que necesitan un desplazamiento, unos días en la universidad, unos días en la casa, tendrán su equipo , sin embargo las personas que trabajen desde casa dispondrán de su equipo propio y la universidad les dará la plataforma para realizar el trabajo, se ha hecho una encuesta en este sentido y esto es lo que prefieren las personas, trabajar desde la casa, ya se han organizado de esta forma y están felices con esta modalidad.</p> <p>La UNAD adelantará convenios con proveedores tecnológicos y de conectividad que ofrezcan condiciones favorables para la adquisición de equipamiento tecnológico y de servicio de internet.</p>	
<p><b>ARTICULO 42: APOYO ECONOMICO PARA</b></p>	<p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, presentó una</p>	<p>La UNAD, señala que la posición de la universidad</p>	<p><b>ACORDADO</b></p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p><b>TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.</b> La UNAD otorgará un reconocimiento económico mensual equivalente al 25% del SMMLV, para todos los funcionarios administrativos y docentes afiliados a SINTRAUNAD, que realicen teletrabajo o trabajo en casa, como apoyo para gastos de internet y energía.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El presente artículo rige a partir de la firma del acuerdo.</p>	<p>explicación en bloque frente a los artículos 39, 40, 41 y 42, señalando que es un desarrollo que se ha venido dando incluso antes de la pandemia y que por la necesidad que se dio a raíz de esta situación se incrementó exponencialmente esta modalidad.</p> <p>El equipo negociador de SINTRAUNAD, plantea un reconocimiento económico mensual de un 25%, explicando que este porcentaje debe entenderse como punto de partida para una negociación y el apoyo para gastos de internet y energía para examinar como se puede tener alguna aproximación sobre ese inciso.</p>	<p>frente a este bloque de artículos 39,40,41 y 42 es que en el modelo de trabajo inteligente productivo se incorporaran todos estos puntos que la universidad ha considerado en esa evolución de estos conceptos.</p> <p>La UNAD, cuando la universidad adopto el teletrabajo en el marco de la autonomía universitaria, no se contempló reconocimiento económico, en lo planteado respecto del trabajo inteligente y productivo no va a involucrar reconocimiento económico, toda vez que lo que se quiere incentivar es que todos realicen un trabajo inteligente productivo, resalta que las solicitudes de estos artículos en términos económicos pueden verse como un desincentivo a implementar una modalidad de estas, se busca un equilibrio desde la universidad, por supuesto las labores que necesitan un desplazamiento, unos días en la universidad, unos días en la casa, tendrán su equipo , sin embargo las personas que</p>	<p>La UNAD incorporará en el modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP las condiciones específicas para su ejecución, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución.</p>
---	--	---	---

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		<p>trabajen desde casa dispondrán de su equipo propio y la universidad les dará la plataforma para realizar el trabajo, se ha hecho una encuesta en este sentido y esto es lo que prefieren las personas, trabajar desde la casa, ya se han organizado de esta forma, lo que plantea la universidad como ya se dijo es un concepto de trabajo inteligente productivo y lo que se ha planteado es que el 40% de toda la plataforma humana este 100% desde casa, 30% entre la oficina y la casa y el otro 30% por el rol que se desempeña si en la oficina.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p>La UNAD incorporará en el modelo de Trabajo Inteligente Productivo TIP las condiciones específicas para su ejecución, acorde con las capacidades financieras y tecnológicas de la Institución.</p> <p>En el marco del plan de solidaridad extendida, la UNAD gestionará convenios con proveedores tecnológicos y de</p>	
--	--	--	--

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

		conectividad que ofrezcan condiciones favorables para la adquisición de equipamiento tecnológico y de servicio de internet.	
<b><u>TÍTULO IV. DISPOSICIONES VARIAS</u></b>			
<p><b>ARTÍCULO 43: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN.</b> La comisión de seguimiento sesionará DIEZ (10) veces al año. Se realizará una reunión mensual en donde se adelantará la revisión de los puntos acordados en los Acuerdo 2017, 2019 y el presente Acuerdo. Los resultados serán socializados con los afiliados a SINTRAUNAD, en la segunda Asamblea General de cada año. Las fechas de las sesiones serán en los siguientes meses:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Febrero.</li> <li>2. Marzo</li> <li>3. Abril</li> <li>4. Mayo.</li> <li>5. Junio</li> <li>6. Julio</li> </ol>		<p>La UNAD, señala que se retira el parágrafo 2 de la propuesta original, toda vez que es un ejercicio que debe involucrar a todos los miembros que han participado en la negociación para hacer un seguimiento efectivo de los acuerdos.</p> <p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p><b>COMISION DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN:</b> La comisión de seguimiento, conformada por la Junta Directiva de Sintraunad y los Delegados de la UNAD que acompañaron el proceso de negociación se reúnan cada dos (2) meses, con el fin de revisar los avances en el cumplimiento de los Acuerdos 2017, 2019 y 2021.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>COMISION DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN:</b> La comisión de seguimiento, conformada por la Junta Directiva de Sintraunad y los Delegados de la UNAD que acompañaron el proceso de negociación se reunirán cada dos (2) meses, con el fin de revisar los avances en el cumplimiento de los Acuerdos 2017, 2019 y 2021.</p> <p>Las fechas de las sesiones serán:  2021</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>7. Agosto. 8. Septiembre 9. Octubre 10. Noviembre</p> <p><b>Parágrafo 1:</b> <i>Las partes anexarán los documentos soporte de los puntos a tratar en cada una de las sesiones, con 3 días de antelación y se realizarán las actas de manera conjunta.</i></p> <p><b>Parágrafo 2:</b> <i>Las mesas de seguimiento estarán compuestas mínimamente por uno de los negociadores de cada lado de la mesa.</i></p>		<p>Las fechas de las sesiones serán:</p> <p>2021</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Julio</li> <li>2. Septiembre</li> <li>3. Noviembre</li> </ol> <p>2022</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enero</li> <li>2. Marzo</li> <li>3. Mayo</li> <li>4. Julio</li> <li>5. Septiembre</li> <li>6. Noviembre</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1:</b> <i>Las partes anexarán los documentos soporte de los puntos a tratar en cada una de las sesiones, con 3 días de antelación y se realizarán las actas de manera conjunta.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Julio</li> <li>2. Septiembre</li> <li>3. Noviembre</li> </ol> <p>2022</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enero</li> <li>2. Marzo</li> <li>3. Mayo</li> <li>4. Julio</li> <li>5. Septiembre</li> <li>6. Noviembre</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1:</b> Las partes anexarán los documentos soporte de los puntos a tratar en cada una de las sesiones, con 3 días de antelación y se realizarán las actas de manera conjunta.”</p>
<p><b>ARTÍCULO 44: INTEGRACIÓN CONVENCIONAL.</b> El presente acuerdo se integrará a las disposiciones del Acuerdo Colectivo de 2017 y 2019; por tanto, este acuerdo y aquellos, formarán un solo cuerpo convencional. En los eventos en que exista disposiciones</p>		<p><b>PROPUESTA UNAD:</b></p> <p>La UNAD propone el siguiente texto:</p> <p><b>INTEGRACIÓN CONVENCIONAL:</b> El presente Acuerdo se integrará a las disposiciones de los Acuerdos</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><b>INTEGRACIÓN CONVENCIONAL:</b> El presente Acuerdo se integrará a las disposiciones de los</p>



**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>contrarias se aplicarán las más favorables al trabajador.(<i>indubio pro operario</i>).</p>		<p>Colectivos de 2017 y 2019, por tanto, este Acuerdo y aquellos formarán un solo cuerpo convencional. En caso de que exista disposiciones contrarias se resolverá lo pertinente a través del ejercicio que adelante la comisión de seguimiento.</p>	<p>Acuerdos Colectivos de 2017 y 2019, por tanto, este Acuerdo y aquellos formarán un solo cuerpo convencional. En caso de que exista disposiciones contrarias se resolverá lo pertinente a través del ejercicio que adelante la comisión de seguimiento.</p>
<p><b>ARTÍCULO 45: APLICACIÓN INMEDIATA.</b> Salvo disposición expresa en contrario, el presente acuerdo rige en forma inmediata, a partir de su suscripción y depósito en el Ministerio del Trabajo.</p>		<p><b>PROPUESTA UNAD:</b>  <b>APLICACIÓN INMEDIATA.</b> Salvo disposición expresa en contrario, el presente acuerdo rige en forma inmediata, a partir de su suscripción y depósito en el Ministerio del Trabajo.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b>  <b>APLICACIÓN INMEDIATA.</b>  Salvo disposición expresa en contrario, el presente acuerdo rige en forma inmediata, a partir de su suscripción y depósito en el Ministerio del Trabajo.</p>
<p><b>ARTÍCULO 46: INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO.</b> El incumplimiento de los acuerdos acarrea las sanciones de ley. Los funcionarios de cada una de las partes que incumplan lo acá previsto, incurrirán en las</p>		<p><b>PROPUESTA UNAD:</b>  <b>INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO.</b> El incumplimiento de los acuerdos acarreará las sanciones de ley a que haya lugar.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b>  <b>INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO.</b> El incumplimiento de los acuerdos acarreará las sanciones de ley a que haya lugar.</p>

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

<p>sanciones previstas en el artículo 38 numeral 1 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).</p>			
<p><b>ARTÍCULO 47: TÉRMINO DEL ACUERDO.</b> El presente acuerdo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, término dentro del cual, SINTRAUNAD no podrá solicitar nuevas negociaciones. SINTRAUNAD tendrá entre el 1 de enero de 2023 y el 28 de febrero del mismo año, para radicar el nuevo pliego. Si SINTRAUNAD decide no radicar un nuevo pliego de solicitudes, el presente pliego junto con su integración convencional, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.</p>		<p><b>TÉRMINO DEL ACUERDO.</b> El presente acuerdo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, término dentro del cual, SINTRAUNAD no podrá solicitar nuevas negociaciones. SINTRAUNAD tendrá entre el 1 de enero de 2023 y el 28 de febrero del mismo año, para radicar el nuevo pliego. Si SINTRAUNAD decide no radicar un nuevo pliego de solicitudes, el presente pliego junto con su integración convencional, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b> <b>“TÉRMINO DEL ACUERDO.</b> El presente acuerdo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, término dentro del cual, SINTRAUNAD no podrá solicitar nuevas negociaciones. SINTRAUNAD tendrá entre el 1 de enero de 2023 y el 28 de febrero del mismo año, para radicar el nuevo pliego. Si SINTRAUNAD decide no radicar un nuevo pliego de solicitudes, el presente pliego junto con su integración convencional, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.”</p>
<p><b>ARTÍCULO 48: CAMPO DE APLICACIÓN.</b> 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><b>PROPUESTA UNAD: CAMPO DE APLICACIÓN.</b> El presente acuerdo aplica a todas las sedes de la UNAD ubicadas en el territorio nacional.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b> <b>“CAMPO DE APLICACIÓN.</b></p>

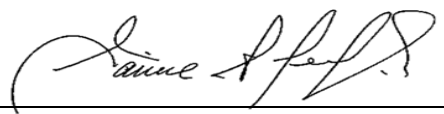


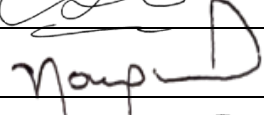

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**

			El presente acuerdo aplica a todas las sedes de la UNAD ubicadas en el territorio nacional.”
<p><b>ARTÍCULO 49, COMPROMISOS DE SINTRAUNAD.</b> SINTRAUNAD se compromete a afianzar dentro de su gestión el modelo metasistémico de la Universidad, así como la consolidación en el modelo pedagógico Unadista propios de la modalidad a distancia y virtual: Del mismo modo, coadyuvará entre sus afiliados para la comprensión de las estrategias del trabajo inteligente productivo –TIP que promueve la organización a fin de garantizar la sostenibilidad holística e integral de la UNAD en todos sus ámbitos y lugares de actuación social educativa.”</p>		<p>El equipo UNAD propone la inclusión de este artículo en razón a que existe un nivel de reciprocidad en el ejercicio de cualificación y formación de la plataforma humana de la UNAD, relacionado con la difusión de las estrategias organizaciones asociadas al desarrollo del Metasistema UNAD.</p>	<p><b><u>ACORDADO</u></b></p> <p><u>Este artículo está pendiente de revisión con audio debido a que el equipo negociador de Sintraunad no ha llegado a consenso sobre la redacción de este punto.</u></p> <p>La redacción acordada tal y como consta en el audio es la siguiente:</p> <p><b>COMPROMISOS DE SINTRAUNAD.</b> <b>SINTRAUNAD</b> se compromete a afianzar dentro de su gestión el modelo metasistémico de la Universidad, así como la consolidación en el modelo pedagógico Unadista propios de la modalidad a distancia y</p>

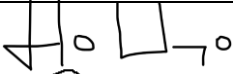
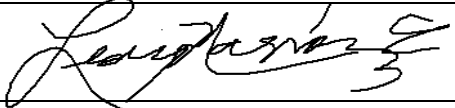







**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
UNAD -SINTRAUNAD, 2021-2023**


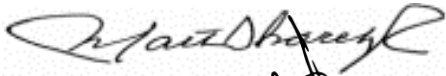
			<p>virtual: Del mismo modo, coadyuvará entre sus afiliados para la comprensión de las estrategias del trabajo inteligente productivo – TIP que promueve la organización a fin de garantizar la sostenibilidad holística e integral de la UNAD en todos sus ámbitos y lugares de actuación social educativa. La UNAD coadyuvará en tal propósito”</p>
--	--	--	--

Para constancia de lo anterior se firma por las partes el día 11 de mayo de 2021.

Dr. Jaime Alberto Leal Afanador	Rector	
Dra. Esther Constanza Venegas Castro	Secretaria General	
Dra. Constanza Abadía García	Vicerrectora Académica y de investigación	
Dra. Nancy Rodríguez Mateus	Gerente Administrativa y Financiera	
Dr. Alexander Cuestas Mahecha	Gerente de Talento Humano	

ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNAD  
-SINTRAUNAD, 2021-2023

Dr. Leonardo Andrés Urrego Cubillos	Jefe Oficina Asesora de Planeación	
Dra. Lesly Narváez	Asesora de la Rectoría	
Camilo Restrepo Valencia	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Martha de Jesús Guerrero Guzmán	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Nelly Morales Pedraza	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Elizabeth Chilatra Guzmán	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Sandra Milena Izquierdo Marín	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Jaime Enrique Morales Morales	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Carlos Alberto Lineros Gonzáles	Equipo negociador SINTRAUNAD	

Jorge Briceño López	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Martha Álvarez	Equipo negociador SINTRAUNAD	
Víctor Hugo Peña Yunda	Equipo negociador SINTRAUNAD	