UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA-ORGANIZACIONES SINDICALES: SINTRAUNICOL, SINTRAUNAL y ASPU-UN

ACTA FINAL CONJUNTA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN-DECRETO 160 DE 2014, COMPILADO EN EL DECRETO 1072 DE 2015. AÑO-2019

ACUERDOS Y DESACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLIEGOS DE SOLICITUDES PRESENTADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA – SINTRAUNICOL, EL SINDICATO MIXTO DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS NACIONALES – SINTRAUNAL Y LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS – ASPU-UN- UN.

La negociación de los pliegos de solicitudes presentados a la Universidad Nacional de Colombia por el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia– SINTRAUNICOL, el Sindicato Mixto de Trabajadores de las Universidades Públicas Nacionales – SINTRAUNAL y la Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU-UN, giró en torno a las condiciones de empleo y la regulación de las relaciones de esta naturaleza, conforme lo ha señalado el Decreto 1072 de 2015[1]. El proceso se llevó a cabo durante el período comprendido entre el 11 de marzo y el 26 de Julio de 2019, inclusive, (incluida la etapa de prórroga). La Negociación finaliza con el presente documento colectivo para los empleados públicos administrativos y docentes de la Universidad Nacional de Colombia.

En Bogotá, a los veintiséis (26) días del mes de julio de año 2019, en las instalaciones de la Hemeroteca de la Universidad Nacional de Colombia, en la ciudad de Bogotá, se procede a emitir el Acta Final contentiva de los acuerdos y desacuerdos producto de las sesiones que tuvo la Comisión Negociadora designada por la Universidad Nacional de Colombia con todas y cada una de las comisiones negociadoras designadas por las organizaciones sindicales denominadas *SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA – SINTRAUNICOL, SINDICATO MIXTO DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS NACIONALES – SINTRAUNAL* y *ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS – ASPU-UN*.

En las mencionadas sesiones se analizaron y discutieron uno a uno y en su totalidad todos los artículos de los pliegos presentados por las citadas organizaciones sindicales, a los cuales la Dirección de la Universidad dio respuestas, hasta llegar a las conclusiones expresadas como Acuerdos y Desacuerdos, según los aspectos relacionados en el cuerpo del presente documento.

---

[1] Que compila el Decreto 160 de 2014 "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos".

El Acta será deposita en el Ministerio de Trabajo en los plazos establecidos por la Ley. La Universidad Nacional de Colombia expedirá los Actos Administrativos a que haya lugar, conforme a la naturaleza de los Acuerdos y dentro de los plazos establecidos a lo largo del presente documento.

La presente Acta contiene cuatro (4) capítulos correspondientes a:

i. Instalación, Metodología y Prórroga
ii. Acuerdos
iii. Desacuerdos
iv. Otras disposiciones

Así mismo, la presente Acta es firmada por los miembros de las Comisiones Negociadoras que participaron en la Negociación así:

LAS PARTES:

Comisión Negociadora Universidad Nacional de Colombia:

Profesores (as):
Camilo Younes Velosa
Álvaro Uldarico Viña Vizcaino
Dairo Javier Marín Zuluaga
Cecilia Inés Moreno Jaramillo
Dra. Mónica Liliana Herrera Medina

Organizaciones Sindicales

Comisión Negociadora SINTRAUNICOL:
Señores(as):
Willington Martínez Barreto
Pedro Luís Posada Arbeláez
Mónica Patricia Maya Céspedes
Gustavo Antonio Blandón
Luís Alfonso Lezcano Rodríguez
Luís Ángel Saldarriaga Grisales
Gloria Lasso Ramírez
Gladys Valderrama Muñoz

Comisión Negociadora SINTRAUNAL:

Señores (as):
Fredy Andrés Castillo Vanegas
Jaime Salamandra Martínez
Juan Carlos Arango Salazar
Juan Carlos Osorio Montes
Juan Carlos Buitrago Ordoñez
Paola Andrea Jaramillo Jaramillo
Eduardo Alexander Pérez

Juan Pablo Hincapié Jiménez
Jairo Antonio Soto Romero
Laura Lylanda Jordán Miranda

Comisión Negociadora ASPU-UN:

Profesores (as):
Beatriz Martínez de Vargas-Secretaria Técnica
Pedro Luís Pemberthy López
Edgar de Jesús Ramírez Monsalve
Rainiero Alberto Jiménez Martínez

DESARROLLO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

CAPÍTULO I
INSTALACIÓN, METODOLOGÍA Y PRÓRROGA

INSTALACIÓN E INICIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN.

En cumplimiento del numeral 1 del artículo 12 del Decreto 160 de 2014, previa citación a las organizaciones sindicales mediante comunicaciones de Rectoría R-218 del 04 de marzo y R-237 de 07 de marzo de 2019, se reunieron el día 11 de marzo, en la Sala de Consejos de la Hemeroteca de la Universidad Nacional de Colombia de la ciudad de Bogotá, con el fin de instalar la Mesa de Negociación la cual tuvo el siguiente orden:

DESARROLLO DE LA SESIÓN: lunes 11 de marzo de 2019

1. Los miembros de la Comisión Negociadora designados por parte de la Dirección de la Universidad extendieron un saludo de bienvenida a los delegados negociadores de las organizaciones sindicales SINTRAUNAL, SINTRAUNICOL y ASPU-UN y se presentaron cada uno de los asistentes a la sesión.

2. La presidenta de ASPU-UN, profesora Beatriz Martínez, se refiere a la composición del grupo negociador delegado por la Dirección de la UN y específicamente a la participación de la docente Cecilia Inés Moreno Jaramillo de la Facultad de Arquitectura, Sede Medellín, quien debe declararse impedida para negociar con sus compañeros docentes al no tener condiciones de "autoridad" ni delegación plenipotenciaria para decidir sobre los asuntos incluidos en los pliegos de peticiones presentados por los tres sindicatos.

   Por su parte la Dirección de la Universidad indica que, al tratarse de empleados públicos, en caso de presentarse algún conflicto de intereses en el desarrollo de la Negociación, éste se dará a conocer en su momento. Igualmente, se señala que los Negociadores designados por la señora Rectora se encuentran con plenas facultades para negociar y en ese orden, la responsabilidad de ser docente, de ser

parte de cuerpos colegiados y de ser designado en diferentes instancias o escenarios, no se configuraría como un impedimento.

La Dirección ratifica que el carácter de ser plenipotenciario no sustituye las competencias de las instancias correspondientes para la toma de decisiones que son propias de su naturaleza, máxime que la historia demuestra que la Comisión Negociadora por parte de la Dirección de la Universidad ha suscrito acuerdos bajo ese precepto. En otras palabras, esta Comisión Negociadora, como se señaló, tiene las mismas facultades de la señora Rectora y procederá respetando el fuero que le es asignado a ella y al propio de instancias como el CSU.

3. Según lista de asistencia de la sesión, los miembros designados por cada una de las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL, SINTRAUNAL y ASPU-UN y los designados por la Universidad Nacional de Colombia, acordaron suscribir el Acta de Instalación e Iniciación de la Negociación, dejando constancia de los siguientes aspectos:

a. Se acuerda que la presidencia de la Mesa de Negociación será ejercida por el equipo negociador de la Dirección de la Universidad Nacional de Colombia.

b. Cada una de las partes presentan a sus negociadores y se acuerda que todos los miembros son voceros en la Mesa de Negociación.

c. Se acuerda que las sesiones serán trasmitidas por streaming, guardando el debido respeto entre las partes.

d. Periodo de la Negociación: Las partes acuerdan que el periodo de negociación inicia a partir de la suscripción del acta de instalación, comenzando el lunes 18 de marzo con veinte sesiones de negociación, hasta el 30 de abril de 2019.

e. Reuniones y Horario: Las sesiones de negociación se efectuarán los días lunes, martes y miércoles y cuando sea lunes festivo, las sesiones serán miércoles, jueves y viernes, en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m. Se acuerda día y medio para puntos comunes y día y medio para puntos particulares, con las organizaciones sindicales SINTRAUNAL, SINTRAUNICOL y ASPU-UN.

f. Grado de representatividad sindical y conformación de la comisión negociadora. Atendiendo el numeral 1 del art. 9 del Decreto 160, las partes acuerdan el número de negociadores para la comparecencia en la Mesa de Negociación:
SINTRAUNAL: nueve (9) negociadores
SINTRAUNICOL: Siete (7) negociadores
ASPU-UN: Cuatro (4) negociadores

Cada una de las organizaciones sindicales informará por lo menos con una semana de antelación el nombre de los negociadores que asistirán a las sesiones de la semana siguiente.

g. Lugar: Hemeroteca Universidad Nacional de Colombia, ciudad de Bogotá, y en caso de dificultad se informará oportunamente el sitio de la reunión.

h. La Dirección de la Universidad presentará por cada eje temático una propuesta de respuesta.

i. Uso de la palabra. Cada uno de los negociadores solicitará la palabra y una vez sea asignada intervendrá máximo cinco (5) minutos.

j. **Apoyo y Secretaria Técnica.**
Por la Universidad. Magdalena Barrera y Jaime Gavilán Vallejo.
Por SINTRAUNICOL. Manuel Enrique Menéndez Olivares
Por SINTRAUNAL. Martha Elena Muñoz Díaz
Por ASPU-UN. Beatriz Martínez de Vargas

k. Permiso Sindical y Apoyos para desplazamiento. Se garantizará los permisos remunerados y el apoyo para el desplazamiento desde el día previo y el día posterior a la sesión de negociación de cada semana, con el objeto de hacer efectivo el proceso de Negociación Colectiva. Los secretarios técnicos contarán únicamente con el permiso para asistir a la negociación.

l. Cada una de las partes efectuará las grabaciones de manera independiente.

m. Mecanismo para elaborar el acta de cada sesión. Cada una de las partes designó a una persona quien coordinadamente con su par, elaborarán las actas y los borradores de documentos al final de cada sesión. El acta no es una trascripción de la reunión, sino el documento que recoge, los acuerdos y desacuerdos. Cada una de las partes, si lo considera, puede hacer su propia relatoría.

n. Una vez concluida la etapa de negociación se levantará el acta final donde se plasmen todos los acuerdos y desacuerdos a los que se llegaron, basados en las actas parciales.

o. Se abordará cada una de las temáticas planteadas, conforme a la agrupación acordada. En el mismo sentido se analizarán los argumentos presentados en la mesa de negociación 2017.

p. Una vez agotado cada tema y establecido un acuerdo, se consignará en el acta correspondiente y se deja claro que no hay lugar a nuevas intervenciones o discusiones sobre el tema.

q. Recesos. Tendrán una duración de quince minutos máximo.

r. Suscripción de actas. A la finalización de cada acuerdo se levantará y suscribirá un acta.

s. Una vez concluida la etapa de negociación se levantará el acta final donde se plasmen todos los acuerdos a los que se llegaron, basados en las actas parciales suscritas. Adicionalmente, se registrarán los desacuerdos con una breve argumentación de las partes.

t. Depósito del Acuerdo en el Ministerio de Trabajo. Radicación de documentos en Ministerio de Trabajo conforme al Decreto 160 de 2014.

u. Expedición de los actos administrativos derivados de los acuerdos. Se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 160 de 2014, Sin embargo, el plazo podrá ser modificado teniendo en cuenta las condiciones fácticas de lo acordado.

v. Unidad de Pliego. La Administración plantea lo establecido en el numeral 1°. del artículo 8° del Decreto 160 de 2014, relacionado con la "Unidad de Pliego y Unidad de Integración…". Las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL, SINTRAUNAL y ASPU-UN, indican que no fue posible ponerse de acuerdo en la Unidad de Pliego y por lo tanto solicitan a la Dirección de la Universidad que se presente una propuesta de unificación.

w. Se acuerda que a más tardar el día miércoles 13 de marzo se remitirá a las organizaciones sindicales la propuesta de agrupación temática, junto con los tres pliegos presentados.

x. Se acuerda que la suscripción del acta de instalación se avala con la lista de asistencia tomada en la sesión del 11 de marzo de 2019, la cual hace parte integral de la misma.

AGRUPACIÓN TEMATICA.

DESARROLLO DE LA SESIÓN: martes 19 de marzo de 2019

1. En la sesión de Instalación de la Mesa de Negociación se acordó que las reuniones de negociación serian trasmitidas por *streaming*. La Dirección de la Universidad indicó que se presentan algunas dificultades para la transmisión, debido a que la red se encuentra congestionada con ocasión de los requerimientos asociados a la finalización de período académico (temporada de alta demanda). La Universidad no cuenta con un plan de datos para trasmisión vía *streaming* y éste generalmente se contrata para algunas actividades específicas, por lo cual, en este momento, no hay contrato para ello. La razón que impidió la transmisión fue de carácter técnico, pero se seguirán buscando alternativas. Por su parte SINTRAUNICOL había manifestado la ausencia de cámaras y equipos de streaming. SINTRAUNAL manifestó que hay incumplimiento a lo pactado en la mesa de instalación de la negociación; a lo que SINTRAUNICOL presentó la solución funcional en cuanto que sí es posible la transmisión vía *streaming*, sin inversión de recursos adicionales.

2. El equipo negociador de la Universidad planteó lo establecido en el numeral 1°. del artículo 8° del Decreto 160 de 2014, relacionado con la "Unidad de Pliego y Unidad de Integración…". Las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL, SINTRAUNAL y ASPU-UN, indican que no fue posible ponerse de acuerdo en la Unidad de Pliego y por lo tanto solicitan al equipo negociador de la Dirección de la Universidad que se presente una propuesta de agrupación temática.

   Conforme se acordó en el Acta de Instalación del 11 de marzo de 2019, se remitió la propuesta de agrupación temática para consideración de las organizaciones sindicales.

Luego del análisis efectuado por las organizaciones sindicales SINTRAUNAL, SINTRAUNICOL y ASPU-UN, las partes acordaron la siguiente agrupación temática, así:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA				
Pliegos de Solicitudes 2019				
No	Descripción	SINTRAUNICOL	SINTRAUNAL	ASPU-UN
		Artículo(s)	Artículo(s)	Artículo(s)
1	**PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES**	Preámbulo 1. Partes 2. Campo de Aplicación 3. Prevalencia de Derechos 4. Obligatoriedad 5. Celeridad 6. Permisos para Negociación del Pliego 7. Favorabilidad 8. Garantías de Negociación 9. Mínimo de Derechos y Garantías 10. Protección al Conflicto Colectivo 11. Continuidad, Progresividad y No Regresividad 12. Armonización con el Pliego Nacional 2019	Preámbulo Disposiciones Generales 9. Continuidad, progresividad y no regresividad de derechos y vigencia de los acuerdos colectivos. 90. Integración de normas 91. Validez 92. Vigencia EN LO QUE CORRESPONDA: 14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3 44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5 47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6 58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7 72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9 79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10 86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11 89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12	Preámbulo Campo de Aplicación 1. Prevalencia de Derechos 2. Interpretación de las Normas 3. Armonización con el Pliego Nacional ASPU-UN y el Pliego Sindical Unificado 4. Acciones de Buena Fe y Buena Voluntad de Negociación
2	**REPRESENTACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS**	46. Participación en Cuerpos Colegiados	32. Participación Consejo Nacional de Bienestar Universitario 73. Representación de Trabajadores en cuerpos colegiados 74. Participación en Comité de Veeduría Disciplinaria 77. Participación de Principales y Suplentes de Representantes ante Cuerpos Colegiados 78. Derogatoria de Disposiciones que Limitan el Derecho de Participación EN LO QUE CORRESPONDA: 14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3 44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5 47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6 58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7 72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9 79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10 86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11 89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12	
3	**ASPECTOS LABORALES ADMINISTRATIVOS**	37. Revisión y Ajustes a la Recomposición, Modernización y Competitividad Salarial 38. Revisión y Ajuste a los Cargos de Odontología 39. Revisión y Ajuste a los Cargos de Operarios Calificados	2. Unificación Cargo Conductor Mecánico 5. Aplicación Lista de Elegibles 6. Previsión de Vacancias Definitivas 8. Reubicación Laboral 34. Portafolio de Convenios Marco EN LO QUE CORRESPONDA: 14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3 44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5 47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6 58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7 72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9 79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10 86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11 89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12	
4	**DERECHOS HUMANOS, SALUD, BIENESTAR Y EQUIDAD DE GÉNERO**	14. Dotaciones de Seguridad 15. Dotaciones por Imagen de Seguridad Industrial 17. Eventos Culturales y Deportivos 18. Tiempos para Prácticas Deportivas, Culturales y Artísticas 22. Programa de Bienestar para el	15. Bono de Bienestar - Ampliación Pago 16. Remanente Bono de Bienestar 17. Nuevas Instalaciones IPARM 18. Asignación Cupos IPARM 19. Ampliación Planta Docente IPARM 20. Recursos Funcionamiento IPARM 21. Participación Objeto Misional Educadores	12. Seguridad Social 3 M. Concertación, Ampliación y Difusión de Programas de Bienestar - Medellín 12 M. UNISALUD - Medellín

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA				
Pliegos de Solicitudes 2019				
No	Descripción	SINTRAUNICOL	SINTRAUNAL	ASPU-UN
		Artículo(s)	Artículo(s)	Artículo(s)
		Trabajador y sus Familias 23. Programas de Vivienda 31. Descanso Intersemestral Personal Administrativo 50. Salud Ocupacional 51. Estudio Necesidades Reales de Bienestar 52. Estudios Locativos Dependencias 53. Veeduría del Programa Vial en SGSST	IPARM 22. Participación Otras Actividades Educadores IPARM 23. Eliminación Cobro Transporte Salidas Pedagógicas 24. Guía Metodológica Educadores IPARM 25. Guardería y Jardín Sede Manizales 26. Reparaciones y Adecuaciones Escuela y Guardería Sede Medellín 27. Asignación Cupos Jardín Sede Bogotá 28. Asignación Cupos Escuela Guardería Egresados Sede Medellín 29. Programación Vacaciones Intersemestrales 36. Zona de Bienestar 37. Espacio Mujer Lactante 38. Cajas de Compensación Familiar 40. Garantías para Representación Deportiva Institucional 41. Mejoramientos Espacios Deportivos en Sedes 42. Permiso Colectivo Remunerado Semana Santa 50. Horario Flexible 52. Financiación Observatorio de Género 53. Licencia por Paternidad 54. Condiciones de Iluminación 55. Formación en Género 56. Estudio sobre Violencia 80. Profesionales de la Salud 81. Examen Epidemiológico 82. Acompañamiento a Conductores por Casos Relacionados con su Actividad 83. Cumplimiento Normas Bioseguridad 84. Elementos de Protección por Radiación 85. Auxilio para Lentes y Monturas 88. Construcción Sede UNISALUD EN LO QUE CORRESPONDA: 14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3 44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5 47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6 58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7 72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9 79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10 86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11 89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12	
5	EDUCACIÓN		7. Formación en Competencias 31. Permiso de Estudio EN LO QUE CORRESPONDA: 14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3 44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5 47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6 58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7 72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9 79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10 86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11 89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12	
6	ASPECTOS ECONÓMICOS LABORALES	33. Bono 43. Horas Extras 56. Apoyo UNISALUD 57 Donación para UNISALUD	59. Horas Extras 60. Ampliación de Horas Extras 61. Incentivo de Ajuste por Pérdida del Poder Adquisitivo 62. Vacaciones Adicionales Remuneradas 63. Premio Innovación 64. Bono Anual 65. Quinquenio 66. Pago Tempo Compensatorio Acumulado 67. Prima Técnica 87. Pago de Nómina UNISALUD EN LO QUE CORRESPONDA: 14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3 44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5 47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6 58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7 72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9 79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10 86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11 89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA				
Pliegos de Solicitudes 2019				
No	Descripción	SINTRAUNICOL	SINTRAUNAL	ASPU-UN
		Artículo(s)	Artículo(s)	Artículo(s)
**	58. Divulgación de los Acuerdos 59. Comité Bipartito de Seguimiento a los Acuerdos			
7	PARTICULARES A CADA ORGANIZACIÓN	13. Permisos Sindicales 16. Juegos 19. Día de Cumpleaños 20. Póliza de Vida 21. Homenaje al Hombre y a la Mujer Trabajadora 24. Cupos para Cursos de Extensión 25. Bienestar (Recursos, Capacitación y Estudio, y Mejora de Escenarios Deportivos) 26. Programa de Formación Profesional para Trabajadores 27. Vinculación Personal Administrativo como Docente Ocasional 28. Plan de Capacitación – Recursos 29. Ajuste Estatuto Académico y Acuerdo 100/93 30. Prioridad en Remate de Equipos y Muebles que la UNAL da de Baja 32. Auxilio Económico para Útiles Escolares de Afiliados e Hijos 34. Auxilio para Dotación de Equipos, Muebles y Enseres del Sindicato 35. Auxilio Dotación Finca 36. Fondo de Empleados UN-FODEPA 40. Contextualización y Actualización de la Planta Administrativa 41. Verificación y Ajustes al Manual de Funciones 42. Concursos Mixtos 44. Modificación al Acuerdo 011 de 004 del CSU 45. Medios de Comunicación 47. Creación Comité de Representantes de Empleados Ante Cuerpos Colegiados 48. Permisos Laborales Miembros de Comités 49. Formalización Laboral 54. Software Subdirectivas Sindicato 55. Exención Pago Líneas Telefónicas	1. Formalización de la Planta 3. Reorganización Planta de Cargos 4. Actualización Requisitos Mínimos Planta CA 10. Permisos Sindicales 11. Garantía al Ejercicio Sindical 12. Espacio para el Desarrollo de Eventos 13. Participación en Jornada de Inducción 30. Exención Pago Extensión, Educación Continua y Permanente 33. Comisión para Fortalecimiento de las Competencias Laborales 35. Participación en Comité Nacional de Fomento de la Educación Superior 39. Juegos Sindicales 43. Permiso para Capacitación Sindical 45. Permisos Actividades Derechos Humanos 46. Apoyo para Agenda Anual de Capacitación en Derechos Humanos 48. Apoyo para Secretaría de Género 49. Apoyo Conmemoración Día Mujer Trabajadora 51. Cátedra Equidad de Género 57. Participación en Observatorio de Género 68. Auxilio Adecuación y Equipos Sindicato 69. Exoneración Pago Líneas Telefónicas 70. Participación en Medios Institucionales de Comunicación 71. Apoyo Económico para Medios de Comunicación 75. Permiso a Trabajadores Designados en Cuerpos Colegiados 76. Apoyo Económico para Comité Nacional de Representantes de Trabajadores Administrativos EN LO QUE CORRESPONDA: 14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3 44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5 47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6 58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7 72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9 79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10 86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11 89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12	5. Conformación de una Comisión Laboral Permanente para el Personal 6. Incorporación de las Recomendaciones de la UNESCO 7. Condiciones Laborales de los Docentes 8. Contratación Profesores Ocasionales 9. Planta Docente Conforme a Necesidades 10. Formalización Laboral 11. Bonificación Especial de Bienestar Universitario 13. Principios Sindicales 14. Protección de Derechos Humanos 15. Comunicación 16. Adjudicación de Espacios y Amueblamiento 17. Apoyo Económico para Funcionamiento 18. Permisos Sindicales 19. Defensa de la UNAL 20. Foro Permanente sobre Políticas Públicas 21. Por una Ley Alternativa de Educación Superior 1 M. Evaluación Docente - Medellín 2 M. Concertación y Difusión de las Capacitaciones - Medellín 4 M. Estímulos Económicos a los Profesores - Medellín 5 M. Vigencia del Artículo 43 del Acuerdo 023 de 2008 - Medellín 6 M. Garantía de Períodos Académicos de 18 Semanas - Medellín 7 M. Participación en Comités Administrativos - Medellín 8 M. Veeduría Medellín 9 M. Conformación del Comité Paritario - Medellín 10 M. Comisión de Estudio - Medellín 11 M. Año Sabático - Medellín 13 M. Comités Administrativos de Gestión – Medellín

** Se retiran del Grupo Temático 1, los artículos 58 y 59 del Pliego de SINTRAUNICOL, para ser discutidos en la última sesión de Puntos Comunes, lo anterior dado el interés que reviste para los Sindicatos lo correspondiente a divulgación de los acuerdos y la conformación del Comité de Seguimiento a los Acuerdos.

3. Las organizaciones sindicales establecen que la distribución de tiempo para los asuntos particulares a cada una de ellas, se dará inicio el día martes 19 de marzo en la jornada tarde con ASPU-UN, el 20 en la mañana con SINTRAUNAL y en la tarde con SINTRAUNICOL. En la siguiente semana y las posteriores, hasta el 30 de abril, se rotará ese orden. Sin embargo, teniendo en cuenta el avance que se tenga en los aspectos que conforman los grupos temáticos comunes, esta metodología podría verse modificada.

PRORROGA.

El equipo negociador de la Universidad y las organizaciones sindicales SINTRAUNAL, SINTRAUNICOL y ASPU-UN, en sesión adelantada el día lunes 29 de abril de 2019, de común acuerdo, decidieron prorrogar el periodo inicial de negociación establecido en el Acta de Instalación suscrita el día 11 de marzo de 2019. En este sentido la negociación se prorroga así:

En razón a que para el 30 de abril de 2019 se agotó el término de 20 días iniciales de la negociación y éste finaliza cuando sean abordados y discutidos todos los puntos de los pliegos de peticiones, las Comisiones Negociadoras de las organizaciones sindicales, SINTRAUNAL, SINTRAUNICOL y ASPU-UN de mutuo acuerdo con la Comisión Negociadora de la Universidad, acogerán el término de prórroga consagrado en el numeral 4 del artículo 11 de Decreto 160, que establece que éste podrá ser prorrogado hasta por otros 20 días hábiles. Dicha prórroga iniciará el día 7 de mayo de 2019, sesionando los días lunes, martes y miércoles. No obstante, las partes acuerdan que, de agotarse los temas objeto de la negociación en un tiempo inferior al establecido en este párrafo, se dará por terminado el periodo de prórroga.

CAPITULO II

ACUERDOS

Eje Temático No. 1. Principios Constitucionales Y Legales.

SINTRAUNICOL
Artículos:
Preámbulo,
1. Partes,
2. Campo de Aplicación,
3. Prevalencia de Derechos,
4. Obligatoriedad,
5. Celeridad,
6. Permisos para Negociación del Pliego,
7. Favorabilidad,
8. Garantías de Negociación,
9. Mínimo de Derechos y Garantías,
10. Protección al Conflicto Colectivo,
11. Continuidad, Progresividad y No Regresividad,
12. Armonización con el Pliego Nacional 2019.

SINTRAUNAL
Artículos:
Preámbulo,

Disposiciones Generales,
9. Continuidad, progresividad y no regresividad de derechos y vigencia de los acuerdos colectivos,
90. Integración de normas,
91. Validez,
92. Vigencia

En lo que corresponda:
14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3,
44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5,
47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6,
58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7,
72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9,
79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10,
86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11,
89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12

ASPU-UN
Artículos:
Preámbulo,
Campo de Aplicación,
1. Prevalencia de Derechos,
2. Interpretación de las Normas,
3. Armonización con el Pliego Nacional ASPU-UN y el Pliego Sindical Unificado,
4. Acciones de Buena Fe y Buena Voluntad de Negociación.

Preámbulo.
El trabajo es una actividad noble y dignificadora, cuyos fines esenciales son los de lograr el desarrollo del bienestar humano, la economía nacional y la justicia social. Las partes declaran, reconocen y acuerdan que, entre los instrumentos más eficaces para el logro de las finalidades antes enunciadas, figura principalmente la demostración permanente y efectiva de un amplio sentido de contribución y actitud de buena voluntad, que permite lograr y mantener un clima de armonía en las relaciones laborales. Es deseo, al suscribir el presente Acuerdo entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y la Administración de LA UNIVERSIDAD, que éste redunde, en verdaderos beneficios para ambas partes y la sociedad en general. Las partes declaran que, para obtener estos objetivos, así como mejoras en las condiciones generales de sus Empleados Públicos, harán sus mejores esfuerzos, todo esto enmarcado en el Bloque de Constitucionalidad, la Constitución Política, la Ley, la jurisprudencia nacional pertinente, las normas internas de LA UNIVERSIDAD y la autonomía universitaria, sin menoscabo de la dignidad humana, respetando los principios de buena fe, no regresividad y favorabilidad en materia laboral.

Marco Jurídico
El presente acuerdo se regirá bajo el amparo del ordenamiento jurídico colombiano, la Constitución Política, en especial los principios contenidos en el artículo 53, el Bloque de Constitucionalidad, la Ley, la jurisprudencia que reconoce derechos y garantías laborales, el Decreto 160 de 2014 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Partes
Suscriben el presente Acuerdo, por una parte, *SINTRAUNICOL, SINTRAUNAL* y *ASPU-UN,* quienes en adelante se denominarán LOS SINDICATOS, y por la otra, LA UNIVERSIDAD o la persona jurídica que en el futuro la sustituya, quien en adelante se denominará *LA UNIVERSIDAD*.

Campo de Aplicación
El presente acuerdo se aplicará a todos los empleados públicos docentes, administrativos y educadores de enseñanza básica y media de LA UNIVERSIDAD que se encuentren vinculados a la firma de presente acuerdo y todos aquellos que se vinculen durante su vigencia, con las excepciones previstas por la ley y las establecidas en el acuerdo del proceso de negociación 2019. En caso de que a futuro la Universidad pacte mejores condiciones, garantías salariales, prestacionales, indemnizatorias y de seguridad social, estos se harán extensivos a los empleados públicos docentes, administrativos y educadores de enseñanza básica y media de la Universidad, con las excepciones previstas por la ley y las establecidas en el acuerdo del proceso de negociación 2019.
La Universidad acoge lo que se pacte en el Acuerdo Nacional, en lo pertinente, en el marco de la Constitución Política, la Ley, la jurisprudencia, las normas reglamentarias y los estatutos de la Universidad.

Obligatoriedad
Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo quedan incorporadas como régimen aplicable a quienes están determinados en el campo de aplicación del presente acuerdo. Igualmente, lo relativo al derecho de asociación sindical se entenderá incorporado a las normas legales y los reglamentos del personal al que beneficie este acuerdo.

Celeridad
La Universidad, dentro de los 20 días hábiles siguientes a la suscripción del acta final y con base en ésta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, con excepción de los trámites administrativos que por su naturaleza requieran un tiempo adicional que no podrá superar los sesenta (60) días calendario, respetando las competencias constitucionales y legales.

Validez
El presente acuerdo es válido en todas sus partes, una vez se firme por quienes en él intervienen. En caso de que existan normas internas que sean contrarias a lo acordado, el presente acuerdo se aplicará de manera preponderante sobre las mismas.

Garantías de la negociación.
La Universidad procederá con sus empleados públicos conforme al espíritu y al texto del artículo 15 del Decreto 160 de 2014. La Universidad no tomará acciones coercitivas ni represalias de ninguna índole contra quienes participen o hubieren participado en las actividades propias de la negociación de este pliego de solicitudes 2019.

Eje Temático No. 3. <u>Aspectos Laborales Administrativos.</u>

SINTRAUNICOL:
Artículos:

37. Revisión y Ajustes a la Recomposición, Modernización y Competitividad Salarial,
38. Revisión y Ajuste a los Cargos de Odontología,
39. Revisión y Ajuste a los Cargos de Operarios Calificados,

SINTRAUNAL:
Artículos:
2. Unificación Cargo Conductor Mecánico
5. Aplicación Lista de Elegibles
6. Previsión de Vacancias Definitivas
8. Reubicación Laboral
34. Portafolio de Convenios Marco

En lo que corresponda:
14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3
44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5
47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6
58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7
72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9
79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10
86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11
89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12

SINTRAUNICOL

ARTÍCULO 37. REVISIÓN Y AJUSTES A LA RECOMPOSICIÓN, MODERNIZACIÓN Y COMPETITIVIDAD SALARIAL
La Universidad Nacional de Colombia se compromete a ajustar el Acuerdo 136 de 2013 del Consejo Superior Universitario que da aplicación a la Recomposición, Modernización y Competitividad Salarial, reconociendo la calidad, compromiso y responsabilidad de los servidores públicos con aras al mejoramiento de la Planta de Personal.

La Universidad Nacional de Colombia se compromete a hacer un estudio técnico en compañía de SINTRAUNICOL sobre las categorías, grados y nivel de esta. Dará especial atención y celeridad a la irregularidad que hay en Operarios Calificados, Secretarias, Conductores, Auxiliares Administrativos; Coordinadores y Vigilantes. Resultado de este estudio se ubicarán en el grado, nivel y salario correspondiente y tendrá retroactividad a partir de enero de 2019.

ARTÍCULO 38. REVISIÓN Y AJUSTES A LOS CARGOS DE ODONTOLOGÍA
La Universidad Nacional de Colombia se compromete a revisar y ajustar los perfiles de los auxiliares de odontología en todas las Sedes, debido a que las funciones que desempeñan estos trabajadores y su formación académica es requisito para acreditar el funcionamiento de Unisalud y Facultad de Odontología, el ajuste se realizará en la Senda de Técnico y salarialmente, basados en el principio de igual oficio igual salario.

La Universidad Nacional de Colombia notificará a la Dirección Nacional de Personal, para que evalúe los perfiles presentados en la acreditación por la Universidad y los perfiles exigidos por las Secretarias de Salud en cada sede, con base en el informe, realice los

ajustes necesarios y de recomendación positiva a los Comités de Carrera Administrativa de las sedes.

ARTÍCULO 39. REVISIÓN Y AJUSTES A LOS CARGOS OPERARIOS CALIFICADOS
La Universidad Nacional de Colombia se compromete a revisar y ajustar los cargos operarios calificados que realizan labores de técnico operativo.

SINTRAUNAL

Artículo 2. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *dando cumplimiento a lo establecido en el mandato constitucional y jurisprudencial "a trabajo igual salario igual", unificará el cargo de Conductor Mecánico, en un solo grado, 53102, ya que todos ellos realizan las mismas funciones.*

ACUERDO.
Dentro de los treinta (30) días siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad conformará una mesa técnica de trabajo, integrada por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa, dos delegados de cada organización sindical (SINTRAUNICOL y SINTRAUNAL) y con invitados de las dependencias y funcionarios que de acuerdo con la temática sean requeridos.

Dicha mesa elaborará un diagnóstico del estado de la planta de empleos (denominación, código y el grado salarial) y funciones. Este estudio deberá realizarse durante los seis meses siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos y analizará todos los cargos del nivel asistencial e instructores del jardín, preescolar y primaria. Para tal efecto se elaborará un cronograma de trabajo.

Los resultados de este diagnóstico generarán una propuesta que será presentada ante el Comité Financiero, la Rectoría y el CSU de acuerdo con los procedimientos legales establecidos para que se adopten las medidas administrativas que correspondan en el marco de sus competencias y tendría efectos a partir del 01 de enero de 2020.

SINTRAUNAL
Artículo 5. Aplicación de lista de elegibles. – *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a que: cuando se produzca una vacante definitiva en un empleo de Carrera Administrativa o se ordene la provisión de un nuevo empleo, éste deberá ser provisto en forma definitiva, con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente de un concurso.*

PARÁGRAFO 1. *La vigencia de esta lista será de dos (2) años contados a partir de su expedición y se aplicará a TODOS los cargos vacantes.*

ACUERDO
Sin perjuicio de las competencias que le correspondan a las instancias de carrera administrativa de la Universidad, en los nuevos concursos para la provisión definitiva de empleos administrativos que se adelanten en cada sede, con posterioridad a la suscripción

del Acta Final de Acuerdos y Desacuerdos, la lista de elegibles deberá utilizarse durante su vigencia para proveer puestos de trabajo vacantes iguales, que tengan funciones y requisitos iguales, aunque estos no hayan sido objeto de convocatoria.

Nota de desacuerdo parcial artículo 5- Aplicación de lista de elegibles:
SINTRAUNAL Manifiesta que acorde a los principios de ascenso, oportunidad y racionalidad de la Carrera Administrativa en la Universidad Nacional de Colombia, la Lista de Elegibles debe aplicarse a los cargos vacantes que se produzcan en la planta de cargos de Carrera Administrativa, esto es, que cada que surja un cargo vacante, éste se llenará con quien ocupe el primer lugar en la lista de elegibles de cargos con requisitos mínimos y funciones iguales o similares incluso a cargos de menor grado en la misma denominación y jerarquía.

SINTRAUNAL
Artículo 6. Provisión de vacancias definitivas. *La* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a realizar concursos públicos de méritos cada seis (6) meses con los cargos que se encuentren en vacancia definitiva y que no sean susceptibles de aplicación de lista de elegibles.*

ACUERDO
La Universidad, se compromete a realizar concursos públicos de méritos cada seis (6) meses con los cargos que se encuentren en vacancia definitiva y que no sean susceptibles de aplicación de lista de elegibles.

SINTRAUNAL.
Artículo 8. *La* ***UNIVERSIDAD****, a partir de la firma del presente Acuerdo, garantiza que aquellos funcionarios de Servicios Generales y Operarios Calificados que, previo dictamen del médico laboral y debidamente validado por la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, hayan sido o sean reubicados, serán reclasificados en denominación y funciones como auxiliares administrativos grado 01.*

ACUERDO.
La Universidad, a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, adelantará el proceso, incluyendo la expedición del correspondiente acto administrativo, para que aquellos funcionarios de servicios generales y operarios calificados que, previo dictamen del médico laboral y debidamente validado por la oficina de seguridad y salud en el trabajo, que hayan sido o sean reubicados, sean reclasificados en denominación y funciones como auxiliares administrativos grado 01.

SINTRAUNAL.
Artículo 34. *La* ***UNIVERSIDAD*** *adelantará en un término no mayor a cuatro (4) meses posteriores a partir de la firma del presente Acuerdo, las gestiones necesarias a fin de garantizar en todas las sedes, la creación de un portafolio de convenios marco de cooperación con entidades de Educación Superior, a nivel nacional e internacional, que permitan la concreción del plan de capacitación para funcionarios administrativos, siguiendo los lineamientos previstos en la Resolución 661 de 2007.*

ACUERDO

La Universidad adelantará en un término no mayor a seis (6) meses posteriores a la firma del presente Acuerdo, las gestiones necesarias a fin de garantizar en todas las sedes, la creación de un portafolio de convenios marco de cooperación con entidades de educación superior, a nivel nacional e internacional, que permitan la concreción del plan de capacitación para funcionarios administrativos, siguiendo los lineamientos previstos en la Resolución 661 de 2007.

Eje Temático No. 4. Derechos Humanos, Salud, Bienestar y Equidad De Género.

SINTRAUNICOL

Artículos:
14. Dotaciones de Seguridad
15. Dotaciones por Imagen de Seguridad Industrial
17. Eventos Culturales y Deportivos
18. Tiempos para Prácticas Deportivas, Culturales y Artísticas
22. Programa de Bienestar para el Trabajador y sus Familias
23. Programas de Vivienda
31. Descanso Intersemestral Personal Administrativo
50. Salud Ocupacional
51. Estudio Necesidades Reales de Bienestar
52. Estudios Locativos Dependencias
53. Veeduría del Programa Vial en SGSST

SINTRAUNAL

Artículos:
17. Nuevas Instalaciones IPARM
18. Asignación Cupos IPARM
19. Ampliación Planta Docente IPARM
21. Participación Objeto Misional Educadores IPARM
22. Participación Otras Actividades Educadores IPARM
23. Eliminación Cobro Transporte Salidas Pedagógicas
24. Guía Metodológica Educadores IPARM
25. Guardería y Jardín Sede Manizales
26. Reparaciones y Adecuaciones Escuela y Guardería Sede Medellín
29. Programación Vacaciones Intersemestrales
36. Zona de Bienestar
37. Espacio Mujer Lactante
38. Cajas de Compensación Familiar
40. Garantías para Representación Deportiva Institucional
41. Mejoramientos Espacios Deportivos en Sedes
42. Permiso Colectivo Remunerado Semana Santa
50. Horario Flexible
52. Financiación Observatorio de Género
53. Licencia por Paternidad

54. Condiciones de Iluminación
55. Formación en Género
56. Estudio sobre Violencia
80. Profesionales de la Salud
81. Examen Epidemiológico
82. Acompañamiento a Conductores por Casos Relacionados con su Actividad
83. Cumplimiento Normas Bioseguridad
84. Elementos de Protección por Radiación
85. Auxilio para Lentes y Monturas

En lo que corresponda:
14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3
44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5
47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6
58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7
72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9
79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10
86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11
89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12

ASPU
Artículos:
3M. Concertación, Ampliación y Difusión de Programas de Bienestar-Medellín

SINTRAUNICOL.

ARTÍCULO 14: DOTACIONES DE SEGURIDAD
La Universidad Nacional de Colombia continuará con la entrega de la dotación a sus servidores públicos administrativos, en los términos y condiciones establecidos en la ley y otorgará las dotaciones de seguridad industrial de conformidad con las recomendaciones que formule la ARL. Así mismo, la Universidad dará estricto cumplimiento a las Circulares No. 008 y No. 002 de 2015 de la Vicerrectoría General.

Parágrafo 1: *a partir de la fecha de la firma de este acuerdo, La Universidad Nacional de Colombia, hará intervención y encuestas a los servidores públicos administrativos sobre el que hacer y su deber de las oficinas de Salud y Seguridad en el trabajo, dado la alta insatisfacción en todas las sedes de esta oficina.*

Parágrafo 2: *Las dependencias administrativas que deben gestionar el presupuesto para este fin, deberán apropiar los recursos a más tardar en el mes de abril de cada vigencia fiscal, para con ello dar cumplimiento a las circulares respectivas.*

ARTICULO 15: DOTACION POR IMAGEN INSTITUCIONAL
La Universidad Nacional de Colombia se obliga a destinar los recursos necesarios que le permitan suministrar anualmente tres dotaciones de buena calidad a todo el personal administrativo y a los funcionarios nombrados en provisionalidad independientemente de su remuneración salarial con el fin de que puedan adelantar las actividades laborales dentro de un marco de seguridad y comodidad. Y se seguirá dando la dotación de imagen institucional a los trabajadores de Vigilancia, transportes y auxiliares de servicios generales

como se está dando hasta la fecha y se deberá apuntar a incrementar la imagen institucional con el personal que atiende público y será extensiva al personal que labora por contrato.

ACUERDO.
La Universidad Nacional de Colombia continuará con la entrega de la dotación por imagen institucional a los empleados públicos, en los términos y condiciones establecidos en la ley y otorgará las dotaciones de seguridad industrial y elementos de protección personal de conformidad con las recomendaciones que formule la División Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o las dependencias que hagan sus veces y la ARL.

Así mismo, durante los dos (2) meses siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad, conjuntamente con SINTRAUNICOL, unificará las circulares 006 de 2010, 017 de 2014 de la Dirección Nacional de Talento Humano, así como las circulares 008 de 2015 y 002 de 2016 de la Vicerrectoría General, de acuerdo a la normativa vigente interna y externa. Lo anterior, tiene como propósito principal mejorar el procedimiento de la entrega de la dotación a los empleados públicos, sin detrimento de las garantías allí contempladas.

La Universidad se compromete a poner en funcionamiento, durante el primer semestre del año 2020, un módulo de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de información de talento humano SARA, versión web.

Parágrafo 1. Se fortalecerá el proceso de evaluación del nivel de satisfacción por parte de los servidores públicos, de los principales servicios que prestan las Áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, con i) Entrega de elementos de protección personal y dotación, ii) Reporte de accidentes, iii) Afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales, iv) Orientación en el manejo de enfermedades laborales, v) Atención de eventos por parte de la Brigada, vi) Programa de inmunización (Vacunación, titulaciones), vii) los servicios prestados por las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud encargadas de las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicos, egreso).

Parágrafo 2. Las dependencias administrativas que deben gestionar el presupuesto para este fin, deberán apropiar los recursos a más tardar en el mes de abril de cada vigencia fiscal, para con ello dar cumplimiento a la circular respectiva.

Parágrafo 3. La Universidad diseñará una estrategia concreta para evaluar la posibilidad de dotar a más funcionarios administrativos por imagen institucional, que por sus actividades requieran ser identificados con imagen institucional. Lo anterior se desarrollará a más tardar en el primer semestre de 2020 con la entrega de las respectivas dotaciones.

ARTÍCULO 17. EVENTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS. *A partir de esta negociación la Universidad Nacional de Colombia apoyará con permiso, inscripción, uniformes, tiquetes y apoyo a los afiliados a SINTRAUNICOL que participen en eventos deportivos, culturales y artísticos, a nivel nacional e internacional.*

ARTÍCULO 18. TIEMPO PARA PRÁCTICAS DEPORTIVAS, CULTURALES Y ARTISTICAS

A partir de esta negociación la Universidad Nacional de Colombia apoyará con permiso para que cada servidor público pueda asistir como mínimo DOS (2) horas a la semana dentro de su jornada laboral para practicar las actividades de su preferencia (deportivos, culturales y artísticos).

ARTÍCULO 22. *La Universidad Nacional de Colombia, en todas sus sedes, garantizará el suministro de los recursos necesarios para adelantar Programas de Bienestar para los empleados y sus familias, como mínimo en los siguientes campos: Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

ARTÍCULO 51. ESTUDIO DE BIENESTAR POR DEPENDENCIAS
La Universidad Nacional de Colombia se compromete a realizar un estudio que permita evidenciar las necesidades reales de bienestar de los servidores públicos, dicho estudio será base principal para diseñar e implementar los programas de Bienestar de cada Sede, SINTRAUNICOL participará activamente en la construcción de los programas de bienestar administrativo.

ACUERDO.

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad asumirá la revisión del Sistema de Bienestar Universitario mediante la coordinación de las direcciones de bienestar, con la participación de un delegado de SINTRAUNICOL de cada una de las sedes y la participación de un empleado no sindicalizado. Lo anterior, con el fin de definir particularidades sobre el bienestar del estamento administrativo, que permita tomar acciones futuras para corregir las debilidades y profundizar un mejor bienestar que reconozca las necesidades del estamento. Esta revisión se realizará durante el segundo semestre de 2019 y sus resultados serán remitidos a la Dirección Nacional de Bienestar.

Con base en estos resultados, la Universidad, con la participación de un delegado de SINTRAUNICOL y la participación de un empleado no sindicalizado, se compromete a diseñar un programa de bienestar para administrativos, durante el primer semestre de 2020. Este programa atenderá específicamente las necesidades de bienestar de este estamento, en materia de deporte, arte, cultura y recreación. Teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal, incluirá apoyos para dotaciones, inscripciones y desplazamiento a los funcionarios que conformen las selecciones y/o agrupaciones avaladas por la Dirección de Bienestar de Sede o quien haga sus veces y el Área de Actividad Física y Deporte o quien haga sus veces.

La implementación de este programa se llevará a cabo en cada una de las Sedes y en el Nivel Nacional, atendiendo las particularidades y contextos de cada uno de estos.

Lo anterior, sin detrimento de las acciones y estrategias que, en lo inmediato, se puedan desarrollar por parte de las áreas de bienestar del Nivel Nacional y Sedes y las cajas de

compensación familiar. En la formulación de estas acciones se contará con la participación de SINTRAUNICOL y un empleado público no sindicalizado y tendrán vigencia hasta la aprobación del programa definitivo.

Para garantizar la participación de los funcionarios, la Universidad otorgará un permiso de cuatro (4) horas semanales para realizar ensayos y entrenamientos para actividades de competición, y dos (2) horas semanales para acondicionamiento físico y demás actividades preparatorias de las iniciativas de bienestar que se desarrollen en cada una de las Sedes. Para tal fin, la Dirección de Personal de cada Sede implementará el respectivo procedimiento.

En los procesos de revisión, diseño e implementación de los programas de bienestar, serán invitados otros empleados públicos administrativos en aquellos momentos en los que su presencia sea necesaria de acuerdo a las especificidades de su labor, por ejemplo, los empleados públicos de enseñanza básica y media.

ARTÍCULO 23. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a realizar la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

ARTÍCULO 31. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha, programará el DESCANSO INTERSEMESTRAL de tal forma que se articule con las vacaciones escolares de los hijos de los servidores públicos administrativos de las diferentes sedes.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará, con excepción de los casos donde no sea posible dentro del normal desarrollo del calendario académico, que en la programación de las vacaciones intersemestrales de los empleados públicos (docentes y administrativos), se tengan en cuenta los calendarios académicos de los establecimientos educativos oficiales de educación preescolar, básica y media que expidan las secretarías de educación de los municipios en los que tenga presencia la Universidad.

ARTÍCULO 50. SALUD OCUPACIONAL
La Universidad Nacional de Colombia con la finalidad de promover, mejorar y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, previniendo los accidentes laborales

y las enfermedades profesionales, desarrollará las siguientes acciones para los centros, estaciones y museos fuera de los campus universitarios:

1. *La Universidad implementará el Sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo en los centros, estaciones y museos fuera de los campus universitarios.*
2. *Se nombrará un vigía de salud ocupacional o un facilitador de salud ocupacional que mínimo tenga las 50 horas de capacitación en el SG-SST, el cual debe articular el seguimiento con las oficinas de salud ocupacional de las Sedes.*
3. *Unificar manuales y procedimientos existentes para cada uno de los centros, estaciones y museos en el marco de la normatividad existente.*
4. *Se fortalecerá la prevención en términos de salud ocupacional.*
5. *Se fortalecerán las acciones de seguimiento y control en términos de salud en el trabajo (Seguridad e higiene industrial, vigilancia epidemiológica).*
6. *La Universidad garantizará fortalecer la salud física de los trabajadores en cada lugar.*

ACUERDO.

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad continuará la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e iniciará la Fase de Seguimiento y Plan de Mejora en el primer semestre de 2020, de acuerdo con la Política formulada en 2017, dando cumplimiento a las normas vigentes. Estas acciones incluyen los centros agropecuarios, estaciones y museos fuera de los campus universitarios.

Teniendo en cuenta la estructura de los centros agropecuarios, estaciones y museos, se fortalecerán las competencias de sus empleados públicos a través de un curso virtual de 50 horas para Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de que apoyen la identificación y reporte de peligros. Este curso será tomado por quienes voluntariamente así lo decidan.

Una vez realizada la capacitación, la Universidad convocará a los empleados públicos para constituir el grupo de facilitadores voluntarios en seguridad y salud en el trabajo.

Las Áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo son las responsables de la identificación y evaluación de los peligros y de proponer los controles de acuerdo a las particularidades de cada una de las Sedes. Lo anterior se evidenciará mediante los resultados de la evaluación que se realiza al Sistema de Gestión, cuya periodicidad es anual. Esta evaluación incluye las acciones desarrolladas en los centros agropecuarios, estaciones y museos fuera de los campus universitarios.

La Universidad se compromete a realizar jornadas de Reinducción en Seguridad, fortaleciendo las acciones de seguimiento y control en términos de salud en el trabajo (Seguridad e higiene industrial y vigilancia epidemiológica) a los funcionarios de los centros, estaciones y museos fuera de los campus universitarios y a continuar capacitando a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, para fortalecer el cumplimiento de las funciones de vigilancia de las actividades que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollen en las Sedes.

ARTÍCULO 52. ESTUDIO DE LOCACIONES DE LAS DEPENDENCIAS

La Universidad Nacional de Colombia se compromete a realizar un estudio que permita evidenciar las necesidades reales de mantenimiento (preventivo y correctivo) de las instalaciones, dicho estudio será base principal para diseñar y\o mejorar los programas de mantenimiento de las sedes, SINTRAUNICOL participará activamente en la veeduría de los programas de los mantenimientos locativos.

ACUERDO.

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad verificará, si en los planes de mantenimiento de infraestructura existentes en las sedes, se encuentran incluidas las necesidades detectadas por las áreas de seguridad y salud en el trabajo y de no ser así, tomará las acciones respectivas, para que estas sean incluidas y ejecutadas a la luz de las prioridades y disponibilidad presupuestal de dichos planes de mantenimiento, teniendo en cuenta las sugerencias que presente la organización SINTRAUNICOL.

ARTÍCULO 53. VEEDURIA DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD VIAL EN SGSST

La Universidad Nacional de Colombia se compromete ejecutar y a dar las garantías necesarias para la implementación del programa de seguridad vial en todas sus sedes, y le entregará a SINTRAUNICOL, toda la documentación que permita realizar las diferentes veedurías que apliquen a este programa.

ACUERDO.

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos la Universidad, a más tardar el primer semestre de 2020, actualizará los planes estratégicos de seguridad vial de acuerdo con las normas vigentes, incluyendo un programa o plan de revisión y actualización del parque automotor de cada Sede, que estará armonizado con los estudios que adelante cada sección de transporte.

A su vez el seguimiento a las acciones del Plan Estratégico de Seguridad Vial que son responsabilidad de las Áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizarán mediante Auditorías Internas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales serán desarrolladas por empleados de la Universidad con conocimientos en seguridad y salud en el trabajo, que sean de áreas o dependencias diferentes a SST.

La Universidad entregará la información requerida por la organización sindical SINTRAUNICOL.

SINTRAUNAL.

***Artículo 17. IPARM**. A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** garantizará que antes del vencimiento de un término de (3) tres años se construya en el campus las instalaciones de la nueva planta física del Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montufar - IPARM, con su respectivo mobiliario y espacios físicos para el desarrollo pedagógico de las diferentes áreas del conocimiento (coliseo, laboratorios, aulas de informática, aulas TIC, salones de danzas, música, artes plásticas, comedor estudiantil, sala de profesores, teatro y demás espacios requeridos para su adecuado funcionamiento).*

MP

PARÁGRAFO. *Para identificar las necesidades reales de la institución se conformará una comisión que incluirá profesores de planta del IPARM, afiliados a* ***SINTRAUNAL.***

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a que:

1. En el trascurso de los treinta (30) días siguientes a suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Dirección de Ordenamiento Físico de la Sede Bogotá adelantará una visita de inspección a las instalaciones del IPARM, para que, con la participación de la comunidad académica y administrativa del IPARM, se determinen las necesidades de mantenimiento correctivo y preventivo y se escuchen las necesidades de la comunidad en materia de infraestructura. De la visita realizada se levantará un acta donde quedarán consignadas las necesidades, entre ellas, las más apremiantes para garantizar el buen funcionamiento del colegio y la seguridad de la comunidad escolar.

2. Se realizarán las brigadas de mantenimiento necesarias identificadas en la visita anteriormente mencionada, las cuales emprenderán los arreglos correspondientes en la semana de receso programada para el mes de octubre y hasta finalizar el año escolar en el mes de diciembre del año 2019.

3. Antes de finalizar la vigencia 2019, se hará una revisión y actualización del estudio de vulnerabilidad realizado en el año 2014, para que en esta misma vigencia sean incluidas en el Plan de Mantenimiento Preventivo y Recuperación de la Habitabilidad de Edificios–PMP, las obras que se consideren de carácter prioritario.

Artículo 18. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *respetará el proceso de asignación de cupos del IPARM, así como el porcentaje establecido de asignación de cupos, según el Acuerdo 016.*
PARÁGRAFO. *La* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará la participación de dos miembros de* ***SINTRAUNAL*** *en el Comité de Cupos del IPARM.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Dirección de la Universidad se compromete a respetar los porcentajes de cupos escolares para el colegio IPARM, tanto en preescolar, primaria y bachillerato, definidos en la convención colectiva de trabajo de 1987, así como las condiciones de ingreso establecidas en el Acuerdo 016 de 2001 del C.S.U. La Universidad se compromete a dar cumplimiento estricto a las condiciones de ingreso sin que medie tráfico de influencias u otras interferencias indebidas en el proceso.

Artículo 19. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará y proveerá a la planta docente actual veinte (20) nuevos docentes para el desarrollo de los diferentes proyectos pedagógicos y sostenimiento de la calidad educativa del IPARM.*

ACUERDO.
Dentro de los seis (6) meses siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad elaborará un estudio, con la participación de SINTRAUNAL, de las necesidades reales de planta de empleos de Educadores de Enseñanza Básica y Media del IPARM, de

acuerdo con su oferta educativa, para lo cual tendrá en cuenta los insumos (estudios) suministrados por SINTRAUNAL y las especificidades del IPARM (desarrollo de los diferentes proyectos pedagógicos, sostenimiento de la calidad educativa del IPARM y adecuación de su organización académica y administrativa). Si del resultado del estudio se concluye que es necesario ampliar la planta de personal, se adelantarán los trámites administrativos correspondientes ante el CSU antes de finalizar el primer semestre de 2020.

***Artículo 21**. A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** garantizará que los Educadores de Enseñanza Básica y media podrán participar en los programas académicos de formación, investigación o extensión.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad emitirá una Circular en la cual se socialice y garantice que los Educadores de Enseñanza Básica y Media, dado que pertenecen a la planta de personal administrativo según el acuerdo 253 de 2017, gozan de los beneficios para acceder a las actividades de educación formal y continua que ofrezca la institución, así como aquellos derivados de convenios con otras instituciones educativas, cumpliendo los requisitos que para tal efecto se exijan.

Así mismo, la Universidad, a través de la Dirección del IPARM y las decanaturas de facultades, centros e institutos, propiciará la difusión de escenarios que permitan generar mecanismos de articulación, de acuerdo a los intereses académicos de los educadores del IPARM y los profesores de las diferentes UAB, para el desarrollo de proyectos de investigación.

***Artículo 22.** A partir de la firma del presente acuerdo, la **UNIVERSIDAD** garantizará que los Educadores de Enseñanza Básica y media, podrán acceder a comisiones para realizar estudios de posgrado, desempeñar funciones académicas o desarrollar un proyecto profesional de interés institucional, con tiempos y remuneración total o parcial.*

ACUERDO.
A partir de la firma del presente acuerdo, la Universidad garantizará que los educadores de enseñanza básica y media podrán acceder a comisiones para realizar estudios de posgrado, desempeñar funciones académicas, con tiempos y remuneración parcial o total, en el marco de los numerales 6 y 8 del artículo 23 del Acuerdo 067 de 1996 del CSU.

***Artículo 23.** A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** garantizara que al IPARM no se le cobren conceptos de transporte de salidas pedagógicas.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará los recursos necesarios para el pago de los conceptos de viáticos de los Educadores de Enseñanza Básica y Media, así como el pago de los gastos generados por concepto de viáticos, gastos de viaje de los conductores de planta, cuando se trate de salidas con vehículos de la Universidad, sin cargo al presupuesto del IPARM.

Artículo 24. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará que en un término no mayor de tres (3) meses se establecerá la guía metodológica y el cronograma referente al ascenso y/o reubicación salarial de los Educadores de Enseñanza Básica y Media.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará que, en un término no mayor a cuarenta y cinco (45) días, revisará, en una mesa integrada por 2 Educadores de Enseñanza Básica y Media y dos delegados de la administración, los ajustes a la Resolución 1368 de 2017, "Por la cual se reglamenta los procesos de selección y promoción para Educadores de Enseñanza Básica y Media de la Universidad, previstos en el Acuerdo 253 de 2017 del Consejo Superior Universitario" en los siguientes aspectos: Porcentaje de aprobación de la prueba de competencias, reclamaciones en el proceso de promoción y homologación para efectos de la clasificación.

Artículo 25. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará en la sede Manizales el establecimiento de un convenio que le permita a la comunidad universitaria acceder, de manera gratuita, a los servicios de guardería y jardín infantil.*

ACUERDO:
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos y durante el segundo semestre de 2019, la Universidad, en cabeza de la Dirección de Bienestar y la Oficina Jurídica de la Sede Manizales, presentarán un estudio que permita definir la pertinencia y viabilidad de establecer un convenio que le permita a la comunidad universitaria acceder a los servicios de guardería y jardín infantil. En caso de que dicho estudio arroje como resultado las características indicadas de pertinencia y viabilidad, la implementación del convenio se realizaría durante el año 2020 y se evaluaría anualmente para determinar su vigencia y permanencia en el tiempo.

Artículo 26. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará la reparación de los muros linderos y las adecuaciones locativas requeridas por los entes de control, para la prestación de servicio de la Escuela y Guardería de la Sede Medellín y realizará los trámites pertinentes ante los entes reguladores de educación, de tal forma que se ajuste el carácter del servicio de la Escuela y Guardería, de la misma forma como lo ostenta hoy el IPARM Bogotá.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos y durante el segundo semestre de 2019, la Universidad, en cabeza de la Vicerrectoría de la Sede Medellín, se compromete a incorporar en el proyecto de Presupuesto de Funcionamiento 2020, los recursos correspondientes para las adecuaciones locativas requeridas y la reparación de los muros linderos, en la proporción económica que le correspondería a la Universidad, ya que la intervención de dichos muros conlleva la participación de los propietarios de los terrenos y construcciones colindantes a la misma.

Para viabilizar el desarrollo de esta obra, la Universidad se compromete a realizar las gestiones administrativas y judiciales necesarias ante las autoridades competentes, en relación con los vecinos colindantes. En caso de que uno o varios tramos de este muro, no

presenten la situación descrita, de vecinos colindantes, la Universidad adelantará la reparación de estas partes.

Artículo 29. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a adecuar en todas las sedes la programación de las vacaciones intersemestrales de los trabajadores de manera que coincidan con las del calendario escolar, para el disfrute con los hijos.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará, con excepción de los casos donde no sea posible dentro del normal desarrollo del calendario académico, que en la programación de las vacaciones intersemestrales de los empleados públicos (docentes y administrativos), se tengan en cuenta los calendarios académicos de los establecimientos educativos oficiales de educación preescolar, básica y media que expidan las secretarías de educación de los municipios en los que tenga presencia la Universidad.

Artículo 36. Zona de Bienestar. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *en todas las sedes y en todas las dependencias, garantizará a sus funcionarios administrativos, un espacio digno para su alimentación y descanso, dotado con comedor, nevera, estufa, horno microondas, puntos de red y equipos.*

ACUERDO
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la UNIVERSIDAD se compromete a mantener e implementar espacios para uso prioritario de funcionarios administrativos y docentes, dotados con comedores, hornos microondas y otros elementos necesarios para su alimentación, en aquellas edificaciones de las respectivas sedes donde la infraestructura lo permita y que en éstas no se cuente con tales espacios.

Lo anterior se ejecutará durante la vigencia del presente acuerdo y para este efecto, SINTRAUNAL se compromete a entregar un listado de los sitios susceptibles de intervención, en un término no mayor a un (1) mes.

Artículo 37. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD,*** *en todas las sedes y en todas las dependencias, garantizará un espacio digno para la mujer lactante, acondicionado con sillones, nevera y estufa.*

ACUERDO
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos y en un término no mayor a doce (12) meses, la UNIVERSIDAD se compromete a implementar, dotar y mejorar al menos una sala amiga lactante en cada uno de los campus donde aún no se haya realizado esta acción y se requiera.

Artículo 38. Cajas de compensación. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *y con fundamento en los resultados de la encuesta de Satisfacción de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación adelantará las gestiones necesarias para garantizar:*

- *En aquellas sedes donde el resultado arrojó una alta satisfacción la continuidad del servicio.*
- *En aquellas sedes donde se identificó insatisfacción y que solamente se cuenta con una opción de afiliación, la exigencia de la mejora en la prestación del servicio.*
- *En aquellas sedes donde se identifique insatisfacción, pero se cuenta con varias opciones de afiliación se posibilite la libertad de elección por parte del trabajador.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos la Universidad se compromete a adelantar acciones concretas (encuestas de satisfacción, inspección, vigilancia, supervisión y cooperación permanente) con cada una de las Cajas de Compensación en sus respectivas sedes para identificar aquellas situaciones que merezcan mejora en el servicio o, de ser necesario, el cambio de la respectiva Caja en aquellos lugares donde haya más de una caja de compensación.

Para ese efecto, la UNIVERSIDAD se compromete a entregar un informe anual a la comunidad de usuarios de las Cajas de Compensación, sobre las acciones adelantadas.

Artículo 40. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *otorgará y garantizará a los trabajadores que participen en equipos que hagan representación de la universidad en diferentes torneos, sean internos o empresariales, lo siguiente:*

- *Uniforme completo (camiseta, pantaloneta, medias y zapatos según su disciplina)*
- *Elementos de protección de acuerdo a su disciplina (canilleras, rodilleras, etc.)*
- *Un (1) protector solar cada dos meses.*
- *Cuatro (4) horas semanales para los entrenamientos en cada una de las disciplinas.*

PARÁGRAFO. *La Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, de cada sede, se compromete a garantizar que todas las actividades mencionadas en el presente artículo estarán cubiertas por el sistema de riesgos laborales (ARL).*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la UNIVERSIDAD apoyará con dotaciones deportivas, inscripciones en eventos deportivos y desplazamiento a los mismos, a los funcionarios que conformen las selecciones avaladas por la Dirección de Bienestar de Sede o quien haga sus veces y el Área de Actividad Física y Deporte o quien haga sus veces.

La cobertura de la ARL está garantizada por la Universidad Nacional de Colombia para todos sus servidores públicos en las situaciones administrativas de permiso deportivo, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015.

Para garantizar la participación de los funcionarios administrativos y docentes, la Universidad otorgará un permiso de cuatro (4) horas semanales para realizar ensayos, entrenamientos y demás actividades preparatorias de las iniciativas de bienestar que se desarrollen en cada sede. Para tal fin, la dirección de personal de cada sede implementará el respectivo procedimiento.

Así mismo, a más tardar durante el primer semestre de 2020, la Universidad implementará o actualizará sus programas de bienestar, teniendo en cuenta las habilidades propias de los integrantes de cada sede frente a las dimensiones deportivas, artísticas o culturales, para priorizar y determinar el tipo de apoyos que se puedan brindar de acuerdo a las realidades presupuestales.

Artículo 41. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a suministrar y/o mejorar todos sus espacios y escenarios deportivos de las Sedes.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a suministrar y/o mejorar los escenarios deportivos de cada una de sus sedes, a la luz de los respectivos planes de acción y proyectos de inversión que para tal fin se aprueben por las autoridades competentes. Se diseñarán estrategias que permitan la participación de la comunidad académica y administrativa en la toma de decisiones.

Artículo 42. Descanso en semana santa*. A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *otorgará a todos sus empleados y trabajadores permiso colectivo remunerado los días hábiles de semana santa, los cuales serán disfrutados en tiempo y no serán susceptibles de acumulación, interrupción por comisiones, incapacidad médica, ni licencias. Tampoco darán derecho a prima alguna.*

PARÁGRAFO. *A los funcionarios que por necesidades del servicio deban laborar en el periodo mencionado en el presente artículo, se les concederá el tiempo remunerado en la semana anterior o posterior.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará tres (3) días de descanso compensado para semana santa a los empleados públicos docentes y administrativos de acuerdo con la programación que establezca la Universidad, siempre y cuando se den las condiciones de normalidad académica y se garantice la no afectación en la prestación del servicio, en aquellas dependencias donde se requiera la continuidad en el mismo. La compensación de que trata el presente artículo se concertará con el jefe inmediato y podrá realizarse por distintas modalidades de trabajo (por objetivos, logros, actividades, resultados o tiempo).
En consecuencia, de lo anterior, el periodo denominado de semana santa se considerará tiempo laborado para todos los efectos salariales y prestacionales

Artículo 50. Horario Flexible. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará en cumplimiento de la ley 1361 de 2009 y la ley 1857 de 2017 la aplicación de horarios laborales flexibles para los trabajadores que tengan personas dependientes a cargo y que les generen una carga de cuidado.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad, dentro de los treinta (30) días siguientes, derogará el Parágrafo 1 del artículo 2 de la Resolución No. 320 de

2018 *"Por medio de la cual se deroga la Resolución de Rectoría No. 1017 de 2017 y se reglamenta la Jornada de Trabajo Flexible para el personal administrativo de la Universidad Nacional de Colombia"*, y modificará el literal d) del artículo 2 de la citada Resolución, el cual quedará así:
"d) Registro Civil de nacimiento de las personas de la tercera edad de su grupo familiar o sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad, junto con declaración juramentada o declaración extra juicio, en donde se indique la dependencia económica y/o carga de cuidado."
Dicho horario deberá ser acordado con el jefe inmediato.

Artículo 52. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizar la financiación anual de las actividades del Observatorio de Género de la Universidad Nacional encaminado a promover el empoderamiento de la equidad de género.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad asignará presupuesto de funcionamiento al Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia, para apoyar el desarrollo del plan de trabajo que anualmente se establezca.

Artículo 53. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a brindar una licencia de paternidad remunerada, equivalente a tres (3) semanas a partir del nacimiento de su hijo.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado público que acredite su condición de paternidad, adicionales al periodo de licencia de paternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017. Este permiso remunerado no podrá acumularse y no constituye vacaciones adicionales ni factor salarial.

Artículo 54. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará iluminación total de las sedes, con paneles solares (Internas y Externas), como una medida de prevención de violencia sexual y física.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad determinará y priorizará, con el apoyo de la información suministrada por SINTRAUNAL, las zonas con poca iluminación que representen peligros para la comunidad universitaria, con el fin de realizar las intervenciones a que haya lugar, a partir del primer semestre de 2020.

Artículo 55. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *creará como mínimo 4 ciclos de formación sobre el tema de género en todas las sedes de la Universidad a nivel nacional y estarán dirigidos especialmente a los trabajadores y trabajadoras. Los temas serán consensuados y organizados con* ***SINTRAUNAL****.*

ACUERDO.
Durante la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad y la Secretaría de Género de SINTRAUNAL, desarrollarán conjuntamente un plan anual de capacitación, para afianzar conceptos y lineamientos sobre equidad de Género en la vida laboral de la Universidad Nacional. Dichas capacitaciones se impartirán a partir del primer semestre de 2020, en todas sus sedes y estarán dirigidas a la comunidad universitaria en temas como los siguientes: Ley 1257 del 2008, Acoso Sexual y laboral, Equidad de Género en el ámbito laboral, Relaciones de poder en los espacios de trabajo, Violencias de Género en los contextos laborales, entre otros. Se garantizarán los permisos para que el personal administrativo pueda participar en dichas capacitaciones.

Artículo 56. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *creará un grupo especial interdisciplinario que pueda tratar las violencias dentro del campus en todas sus sedes. Violencia de género, violencia sexual y violencia sexual laboral entre otras.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Dirección de la Universidad se compromete a que, en cada sede, se reforzarán las acciones previstas en el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, con el fin de realizar actividades de prevención y garantizar el acompañamiento integral desde el inicio del proceso hasta la estabilización de la víctima, que incluya atención médica, psicológica y jurídica.

Artículo 80. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará la vinculación de un médico ocupacional y una enfermera, adicional a la nómina actual, en todas sus sedes, quienes se encargarán de llevar a cabo los programas de medicina laboral y preventiva. También garantizará la vinculación de un profesional en el área de psicología con experticia en salud ocupacional para que se encargue de desarrollar los programas de prevención del riesgo psicosocial y atienda de manera exclusiva los temas relacionados con la salud mental de los Trabajadores.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a garantizar de manera oportuna según cada evento, a través de las Áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la presencia de los profesionales competentes (médico, psicólogo, enfermero, terapeutas, entre otros), que se requieran para el desarrollo de las actividades de medicina preventiva y del trabajo y de prevención del riesgo psicosocial.

Artículo 81. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a realizar de forma periódica el examen epidemiológico profundo a todos los funcionarios expuestos a material contaminante, incluidos los de las estaciones agrarias.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a que, a través de las Áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en el marco del proyecto de inversión de la DNPAA, se implemente el procedimiento de Evaluación Médica Ocupacional de acuerdo a lo establecido en el profesiograma y los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los efectos en la Salud por exposición a diferentes

peligros ya identificados o que se identifiquen, incluidos los contaminantes por exposición ocupacional a riesgo químico, que contemplan la realización de evaluaciones médicas periódicas y exámenes complementarios.

Artículo 82. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará la asistencia, apoyo de los conductores a las audiencias e indagaciones que se generen por imposición de comparendos, incidentes y/o accidentes de tránsito en cumplimiento de las funciones de su cargo.*

PARÁGRAFO. *Cuando las situaciones descritas ocurran por fuera de su lugar habitual de trabajo, la* ***UNIVERSIDAD*** *reconocerá el pago de viáticos y expedirá la resolución de marcha.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a adelantar capacitaciones a conductores para que obtengan conocimiento en el manejo y cubrimiento de las pólizas de siniestros que tenga contratadas, las cuales además de los cubrimientos regulares, brindan acompañamiento jurídico a los conductores en el lugar de los siniestros, durante todo el proceso judicial y un componente de capacitación a los conductores en el manejo de incidentes de tránsito. En aquellos casos en los que se requiera el desplazamiento de los conductores fuera de la sede de trabajo, la Universidad cubrirá los costos asociados, sin perjuicio de la obligación de la Universidad de repetir en caso de encontrarse responsable al conductor de acuerdo con la constitución y la Ley.

Artículo 83. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará el cumplimiento de las normativas vigentes sobre bioseguridad emanadas del Instituto Colombiano Agropecuario ICA y demás autoridades competentes, para la protección de los trabajadores y visitantes a las diferentes granjas de la UNIVERSIDAD. En lo concerniente a duchas, vestidores, rodaluvios, pediluvios, baños y demás.*

ACUERDO.
A partir de la fecha de suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a que, a través de las Áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en el marco del proyecto de inversión de la DNPAA, se apoye en la implementación de las normas de bioseguridad aplicables a las actividades de la Universidad Nacional de Colombia incluyendo los centros agrarios, mediante la identificación de peligros en dichos centros y la formulación de las acciones de intervención relacionadas con infraestructura, equipos, elementos de protección personal, capacitación, entre otros, para que sean implementadas por las dependencias responsables.

Artículo 84. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *suministrará los elementos de protección pertinentes a los trabajadores que por razones de su labor están expuestos a todo tipo de radiaciones.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad suministrará los elementos de protección pertinentes a los trabajadores que por razones de su labor están

expuestos a todo tipo de radiaciones de acuerdo con el "*Procedimiento para la entrega de Dotación de ropa y calzado para el lugar de trabajo y de Elementos de Protección Personal*".

Adicional al suministro de elementos de protección personal, también se hará vigilancia a la salud de las personas expuestas, mediante evaluaciones médicas ocupacionales de control periódico.

Artículo 85. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *entregará a sus trabajadores un auxilio de (1,5) SMMLV cada año para lentes y monturas.*

ACUERDO.
A partir de la fecha de suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a entregar los elementos de protección personal a los empleados públicos que se encuentran expuestos a peligros que puedan afectar su salud visual y en especial el lente de seguridad con la fórmula de corrección visual del funcionario, de acuerdo a la matriz de riesgos de cada labor. Igualmente, se realizarán las evaluaciones médicas y las mediciones ambientales contempladas en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Función Visual.

ASPU-UN
CAPÍTULO V
DE LAS SOLICITUDES DE ASPU-UN, SEDE MEDELLÍN

3. CONCERTACIÓN, AMPLIACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO. *Que se difunda y extienda a todas las sedes los programas responsabilidad de Bienestar Universitario, pero, además, que dichos programas sean concertadas con ASPU-UN Medellín y las organizaciones sindicales de trabajadores de la UN, como una expresión de concertación laboral entre la Dirección de la UN y las y los profesores. El bienestar universitario debe ser para todos los estamentos, no solo para los estudiantes.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos la Universidad asumirá la revisión del Sistema de Bienestar Universitario mediante la coordinación de las direcciones de bienestar, con la participación de un empleado público docente delegado de ASPU-UN de cada una de las sedes donde tenga afiliados. Lo anterior, con el fin de definir particularidades sobre el bienestar del estamento docente, que permita tomar acciones futuras para corregir las debilidades y profundizar un mejor bienestar que reconozca las necesidades del estamento. Esta revisión se realizará durante el segundo semestre de 2019 y sus resultados serán remitidos a la Dirección Nacional de Bienestar.

Con base en estos resultados, la Universidad, con la participación de los empleados públicos docentes delegados de ASPU-UN de cada una de las sedes donde tenga afiliados, se compromete a diseñar un programa de bienestar para docentes, durante el primer semestre de 2020. Este programa atenderá específicamente las necesidades de bienestar de este estamento, en materia de deporte, arte, cultura y recreación, entre otros. Teniendo

en cuenta la disponibilidad presupuestal, incluirá apoyos para dotaciones, inscripciones y desplazamiento a los docentes que conformen las selecciones y/o agrupaciones avaladas por la Dirección de Bienestar de Sede o quien haga sus veces y el Área de Actividad Física y Deporte o quien haga sus veces.

La implementación de este programa se llevará a cabo en cada una de las sedes y en el Nivel Nacional, atendiendo las particularidades y contextos de cada uno de estos.

Lo anterior, sin detrimento de las acciones y estrategias que, en lo inmediato, se puedan desarrollar por parte de las áreas de bienestar del Nivel Nacional y Sedes y las cajas de compensación familiar. En la formulación de estas acciones se contará con la participación de ASPU-UN y tendrán vigencia hasta la aprobación del programa definitivo.

Para garantizar la participación de los empleados públicos docentes, la Universidad otorgará un permiso de cuatro (4) horas semanales para realizar ensayos y entrenamientos para actividades de competición, y dos (2) horas semanales para acondicionamiento físico y demás actividades preparatorias de las iniciativas de bienestar que se desarrollen en cada una de las sedes. Para tal fin, la Dirección de Personal de cada sede implementará el respectivo procedimiento.

Eje Temático No. 5. Educación.

SINTRAUNAL

Artículos:
7. Formación en Competencias
31. Permiso de Estudio

En lo que corresponda:
14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3
44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5
47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6
58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7
72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9
79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10
86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11
89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12

SINTRAUNAL
Artículo 7. *Teniendo en cuenta que la* ***UNIVERSIDAD*** *viene implementando el modelo de gestión del personal administrativo por competencias y con el fin de fortalecer la carrera administrativa, a partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *apropiará recursos económicos para garantizar la formación en competencias en todos los grupos ocupacionales inscritos en Carrera Administrativa.*

ACUERDO.
Durante la vigencia del presente Acuerdo y en un término no mayor a seis (6) meses a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad, en el marco del Plan Global de Desarrollo 2019-2021, diseñará un programa de capacitación para fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los empleados públicos administrativos, con la participación de un (1) representante de SINTRAUNAL, el cual se implementará a partir del segundo semestre de 2020.

Artículo 31. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *modificará el acuerdo 041 de 2006 por el cual se concede el permiso de estudio, incluyendo la educación virtual, nocturna, a distancia, fines de semana. El tiempo del permiso será de 10 horas semanales, durante cuatro años prorrogables por dos años más.*

ACUERDO.
En un término no mayor a seis (6) meses a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad presentará ante las instancias competentes la propuesta de modificación al numeral 5 del artículo 23 del Acuerdo 067 de 1996 del CSU, modificado por el artículo 1 del Acuerdo 041 de 2006, con el fin de incluir las modalidades de educación presencial, virtual y a distancia, nocturna y fines de semana dentro del permiso académico; en la propuesta se planteará el reconocimiento del tiempo de permiso semanal (hasta 10 horas semanales) o mensual (hasta 40 horas) dependiendo del desarrollo metodológico del programa académico debidamente soportado.

Eje Temático No. 6. Aspectos Económicos Laborales

SINTRAUNICOL
Artículos:
33. Bono
43. Horas Extras

SINTRAUNAL
Artículos:
59. Horas Extras
63. Premio Innovación
64. Bono Anual

En lo que corresponda:
14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3
44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5
47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6
58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7
72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9
79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10
86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11
89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12

SINTRAUNICOL

ARTÍCULO 43. HORAS EXTRAS
La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la firma del presente Acuerdo independientemente de su nivel administrativo, se les conceda a los servidores públicos hasta el 100% de las horas extras que laboren.

ACUERDO.
En un término no mayor a tres (3) meses a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad emitirá una circular sobre las condiciones del reconocimiento de horas extras, teniendo en cuenta lo señalado en el Decreto 1042 de 1978 y aquellas normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan; el Decreto 72 de 1997 y la Resolución de Rectoría No. 1491 de 2013. Esta Circular será difundida entre todos los servidores públicos, en especial, quienes tengan personal a cargo con el fin de que se dé cumplimiento a las condiciones legales para el reconocimiento de horas extras para los empleados públicos administrativos de la Universidad.

SINTRAUNAL

Artículo 59. *A partir de la firma del presente Acuerdo y en adelante, la* ***UNIVERSIDAD*** *se obliga a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 14 del Decreto 330 de 2018 relativo al pago de hasta 100 horas extras mensuales a los conductores mecánicos.*

PARÁGRAFO. *Toda vez que se trata del cumplimiento de la Ley, la* ***UNIVERSIDAD*** *se obliga a reconocer la retroactividad del pago de las horas extras de que trata el presente artículo a 1 de enero de 2019.*

ACUERDO.
A partir de la firma del presente Acuerdo, la Universidad garantizará el reconocimiento y pago de hasta un límite de cien (100) horas extras en el mes, a todos los Conductores Mecánicos que, por razones del servicio, las hayan laborado.

SINTRAUNICOL
ARTÍCULO 33. BONO
La Universidad Nacional de Colombia, entregará a todos los servidores públicos administrativos de planta un bono anual por valor de $5.000.000 para cada funcionario, el cual se entregará en el segundo semestre de cada año, durante la vigencia del acuerdo, como compensación a los efectos negativos de la Reforma Tributaria, por la pérdida del poder adquisitivo, el incremento del IVA a la canasta familiar y todos los efectos negativos que genera la Ley de Financiamiento. Este bono no constituirá factor salarial.

SINTRAUNAL
Artículo 64. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *otorgará a sus trabajadores un bono anual de $4.000.000.*

Acuerdo:

SINTRAUNAL y SINTRAUNICOL

Producto de la negociación entre las organizaciones sindicales y la Universidad Nacional de Colombia, a partir de la firma del Acta Final de Acuerdos, la Universidad destinará un monto de cuatrocientos treinta mil pesos ($430.000) individuales anuales, no constitutivo de salario ni factor prestacional, entregados en el mes de septiembre, a los empleados públicos no docentes sindicalizados, incluyendo a los Educadores de Enseñanza Básica y Media de IPARM, Escuela y Guardería de la Sede Medellín y de la Sede Palmira, que a la fecha de la firma del acta parcial que contenga el presente acuerdo, estén afiliados según certificación del tesorero y el secretario de cada organización sindical. Esta suma será actualizada con el IPC durante los siguientes años de vigencia del Acuerdo, y será entregada a los empleados públicos no docentes sindicalizados con corte a 28 de febrero de cada año y afiliación vigente a la fecha de entrega del incentivo económico en el mes de septiembres de cada año de vigencia del acuerdo.

Las partes aceptan dejar las notas que consideren pertinentes tanto en el acta parcial como en el acta final de Acuerdos, en lo relacionado con el incentivo.

Nota No. 1. UNIVERSIDAD.

La Universidad en su momento evaluará la posibilidad de extender el incentivo económico a los demás empleados públicos no docentes, con las excepciones previstas en la Ley.

Nota. No. 2. Conjunta de SINTRAUNAL y SINTRAUNICOL

Las organizaciones sindicales SINTRAUNAL y SINTRAUNICOL declaramos: que de extenderse este incentivo económico a los trabajadores no sindicalizados valiéndose de lo acordado en el presente punto del Acuerdo o de aplicarse un incentivo económico a los trabajadores no sindicalizados por la mera liberalidad del empleador, se entenderá como una actitud que atenta contra el derecho de asociación sindical, contra el derecho de negociación colectiva, será un acto hostil y abiertamente antisindical que estimula la desafiliación sindical.

Nota No.3. ASPU-UN

ASPU-UN ante la respuesta de la Administración de la Universidad Nacional, respecto al incentivo a docentes sindicalizados, denuncia y rechaza la discriminación y exclusión como organización sindical, lo cual vulnera los derechos de asociación y organización democrática y los preceptos constitucionales y legales del Estado Social de Derecho Colombiano.

Reiteramos, que, debido a las consideraciones de discriminación sindical en las diferentes propuestas presentadas por la Universidad, la Organización sindical ASPU-UN declara el descuerdo que no se otorgue suma alguna de dinero como producto de la presente negociación. Lo anterior para evitar desacuerdo alguno que afecte a los demás afiliados de las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL y SINTRAUNAL. Sin embargo, deja constancia que no acepta que respecto a suma o incentivo alguno de este acuerdo a terceros no involucrados en la negociación.

También que durante el termino de vigencia del presente acuerdo, cualquier suma o incentivo que la Administración unilateral decida otorgar sea para todos los empleados administrativos sindicales y no sindicalizados".

Eje Temático No. 7. Particulares a cada Organización

SINTRAUNICOL

Artículos:

13. Permisos Sindicales
16. Juegos
19. Día de Cumpleaños
20. Póliza de Vida
21. Homenaje al Hombre y a la Mujer Trabajadora
24. Cupos para Cursos de Extensión
25. Bienestar (Recursos, Capacitación y Estudio, y Mejora de Escenarios Deportivos)
26. Programa de Formación Profesional para Trabajadores
27. Vinculación Personal Administrativo como Docente Ocasional
28. Plan de Capacitación – Recursos
30. Prioridad en Remate de Equipos y Muebles que la UNAL da de Baja
34. Auxilio para Dotación de Equipos, Muebles y Enseres del Sindicato
36. Fondo de Empleados UN-FODEPA
40. Contextualización y Actualización de la Planta Administrativa
41. Verificación y Ajustes al Manual de Funciones
42. Concursos Mixtos
44. Modificación al Acuerdo 011 de 2004 del CSU
45. Medios de Comunicación
47. Creación Comité de Representantes de Empleados Ante Cuerpos Colegiados
48. Permisos Laborales Miembros de Comités
49. Formalización Laboral
54. Software Subdirectivas Sindicato
55. Exención Pago Líneas Telefónicas

SINTRAUNAL

Artículos:

1. Formalización de la Planta
3. Reorganización Planta de Cargos
4. Actualización Requisitos Mínimos Planta C.A.
10. Permisos Sindicales
11. Garantía al Ejercicio Sindical
12. Espacio para el Desarrollo de Eventos
13. Participación en Jornada de Inducción
30. Exención Pago Extensión, Educación Continua y Permanente
33. Comisión para Fortalecimiento de las Competencias Laborales
35. Participación en Comité Nacional de Fomento de la Educación Superior
39. Juegos Sindicales
43. Permiso para Capacitación Sindical
45. Permisos Actividades Derechos Humanos
46. Apoyo para Agenda Anual de Capacitación en Derechos Humanos
48. Apoyo para Secretaría de Género
49. Apoyo Conmemoración Día Mujer Trabajadora
51. Cátedra Equidad de Género

57. Participación en Observatorio de Género
68. Auxilio Adecuación y Equipos Sindicato
69. Exoneración Pago Líneas Telefónicas
70. Participación en Medios Institucionales de Comunicación
71. Apoyo Económico para Medios de Comunicación
75. Permiso a Trabajadores Designados en Cuerpos Colegiados
76. Apoyo Económico para Comité Nacional de Representantes de Trabajadores Administrativos

EN LO QUE CORRESPONDA:
14. Vigencia de las Garantías del Capítulo 3
44. Vigencia de las Garantías del Capítulo 5
47. Vigencia de las Garantías del Capítulo 6
58. Vigencia de las Garantías del Capítulo 7
72. Vigencia de las Garantías del Capítulo 9
79. Vigencia de las Garantías del Capítulo 10
86. Vigencia de las Garantías del Capítulo 11
89. Vigencia de las Garantías del Capítulo 12

ASPU-UN
Artículos:
6. Incorporación de las Recomendaciones de la UNESCO (Acordado 1ra y 2da parte).
7. Condiciones Laborales de los Docentes (Acordado literal D.)
8. Contratación Profesores Ocasionales
9. Planta Docente Conforme a Necesidades
10. Formalización Laboral
13. Principios Sindicales
14. Protección de Derechos Humanos
15. Comunicación
16. Adjudicación de Espacios y Amueblamiento
17. Apoyo Económico para Funcionamiento
18. Permisos Sindicales
21. Por una Ley Alternativa de Educación Superior
8 M. Veeduría Medellín

SINTRAUNICOL
ARTÍCULO 13: PERMISOS SINDICALES
Sin perjuicio de lo establecido en normas internas de trabajo u otros acuerdos colectivos, la Universidad nacional de Colombia garantizará permisos sindicales remunerados, todos estos un día antes y un día después de la realización del evento en mención cuando ocasiones desplazamiento así:

a) A los afiliados elegidos estatutariamente a las Asambleas Nacionales de Delegados, a los afiliados elegidos en las comisiones y equipos de negociación de los pliegos durante los días de duración de la Asamblea y/o la negociación. Además, garantizará los viáticos y el respectivo transporte aéreo a la ciudad donde se realicen dichos eventos.

MP

b) Para capacitación sindical se otorgarán un mínimo de (300) días anuales por subdirectiva para los afiliados designados por el sindicato SINTRAUNICOL para asistir a cursos regionales, nacionales e internacionales; además, garantizará la inscripción, viáticos y el respectivo transporte aéreo a la ciudad donde se realicen dichos eventos.

c) Para asistir a eventos de carácter internacional, nacional y regional, de acuerdo con los términos de la convocatoria y/o invitación, avalados por SINTRAUNICOL. La Universidad Nacional de Colombia, garantizará la inscripción, viáticos y el respectivo transporte aéreo a la ciudad donde se realicen dichos eventos.

d) La Administración de la Universidad nacional de Colombia, conferirá autorización a las Directivas Sindicales y sin ningún tipo de condicionamiento para realizar en cada una de las áreas de trabajo, reuniones informativas con el personal Sindicalizado, para lo cual, concederá los Permisos Sindicales remunerados respectivos. Su coordinación se hará ante la Vicerrectoría de cada Sede. Igualmente, La universidad suministrará a la Junta Directiva del Sindicato, bien sea por vía electrónica o en medio impreso según como lo solicite, la información relativa a la planta de cargos las Vacantes por proveer.(sic) Así mismo suministrará la información contractual que se derive para el cumplimiento de la actividad sindical, entre otras, y a los Representantes de los empleados de Carrera Administrativa en los Comités de Carrera de Sede que lo soliciten.

Parágrafo1: La Universidad Nacional de Colombia otorgará a través de las Direcciones de Bienestar de Sede, un Apoyo Económico de 400 SMMLV anuales para la organización Sindical, destinados a capacitación y/o movilidad, distribuidos así: Bogotá 32%, Medellín 32%, Manizales 18% y Palmira 18%. Entregados a más tardar 30 días calendario después de la firma del acuerdo.
Parágrafo 2: La Universidad Nacional de Colombia otorgará los auxilios solicitados en el literal A de los fondos que destine la vicerrectoría de cada sede, es decir, no se tocarán los recursos para movilidad y capacitación del sindicato.
Parágrafo 3. La actividad sindical no puede incidir negativamente en la Valoración al Mérito

ACUERDO.
Sin perjuicio de lo establecido en normas internas de trabajo u otros acuerdos colectivos de trabajo aplicables a los empleados públicos administrativos, por la vigencia del presente acuerdo y hasta la firma de un nuevo acuerdo, la Universidad otorgará permiso remunerado para asistir a asambleas nacionales de delegados a aquellos funcionarios públicos administrativos delegados por las Asambleas de las Subdirectivas de acuerdo a los estatutos de la Organización sindical SINTRAUNICOL. Este permiso incluirá el día antes y el día posterior a la realización de dicha Asamblea para aquellos funcionarios que requieran desplazamiento fuera de su Sede. SINTRAUNICOL solicitará los permisos a las respectivas vicerrectorías con cinco (5) días de anticipación para asambleas ordinarias y extraordinarias.

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos y hasta la firma de un nuevo acuerdo, la Universidad otorgará un monto de 30 SMLMV anuales, a manera de apoyo económico para la movilidad de los delegados. Este apoyo será entregado a la Organización SINTRAUNICOL de la siguiente forma: Bogotá: 33,3%, Medellín 33,3%, Manizales 16,7% y Palmira 16,7%.

Literales b) y c)

Por la vigencia del presente acuerdo y hasta la firma de una nueva acta final de acuerdos, la Universidad otorgará permiso remunerado para capacitaciones de sus agremiados y/o comisiones accidentales, con el propósito de asistir a cursos regionales, nacionales e internacionales. Estos permisos incluirán un día antes y un día después para aquellos Empleados Públicos Administrativos afiliados a SINTRAUNICOL, cuando deban desplazarse fuera de la ciudad de su respectiva Sede. SINTRAUNICOL solicitará el permiso con al menos cinco (5) hábiles de anticipación a la respectiva Vicerrectoría, según sea el caso.

Literal d):
Por la vigencia del presente acuerdo y hasta la firma de un nuevo acuerdo, la Universidad continuará otorgando los permisos sindicales remunerados en la forma como lo ha hecho hasta la fecha, para todo tipo de actividades del ejercicio sindical; este permiso se tramitará ante las Vicerrectorías de Sede o quien haga sus veces.

La Universidad publicará anualmente en su sitio web de transparencia y acceso a la información pública:http://unal.edu.co/transparencia-y-acceso-a-informacion-publica.html la Resolución que contiene todas las tablas salariales. Adicionalmente, en la misma página anualmente publicará el plan de vacantes.

Por la vigencia del presente Acuerdo, la Universidad otorgará a SINTRAUNICOL un monto de 96 SMLMV, como apoyo económico para capacitación y/o movilidad, conforme a la siguiente distribución: Bogotá: 32%, Medellín 32%, Manizales 18%, Palmira 18%.

Todos los apoyos económicos serán entregados a más tardar en el mes de agosto de cada vigencia del presente acuerdo.

La Universidad se compromete a emitir una circular para que se garantice el ejercicio de libertad sindical sin que ello afecte la evaluación del desempeño, dentro del mes siguiente a la suscripción del Acta Final de Acuerdos.

Nota 1: SINTRAUNICOL manifiesta que lo negociado en este punto queda en acuerdo impuesto por la Mesa Negociadora de la Dirección.

ARTÍCULO 16. JUEGOS
La Universidad Nacional de Colombia continuará entregando las dotaciones deportivas para asistir a los Juegos Nacionales de SINTRAUNICOL y proporcionará implementos técnicos, pagarán los entrenadores y la presencia de estos en el lugar en que se desarrollen los juegos de SINTRAUNICOL y en las diferentes actividades organizadas por la oficina de deportes y SINTRAUNICOL y entregará uniformes así:

- ***Uniforme presentación:*** *(constituido por una sudadera, chaqueta, camisetas, pantalonetas –según la disciplina en que se participe), 3 pares de medias y un morral, todo con los respectivos logos.*

SINTRAUNICOL presentará a la Dirección Nacional de Bienestar, a más tardar en el mes de junio de cada año de la vigencia del presente Acuerdo, el requerimiento de cantidad para cada subdirectiva de la Universidad Nacional de Colombia, el color y talla de la dotación indicada con anterioridad con el diseño que suministre la subdirectiva.

La Universidad Nacional de Colombia suministrara el servicio de transporte para el desplazamiento al lugar donde se lleven a cabo los juegos nacionales de SINTRAUNICOL, apoyo económico para sufragar estadía y alimentación.

ACUERDO

Durante la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Dirección de la Universidad, con el objeto de fomentar la integración y el bienestar de los empleados públicos administrativos afiliados a la organización sindical SINTRAUNICOL, destinará un monto de cuarenta y cinco millones de pesos anuales ($45.000.000), el cual se girará a la organización sindical SINTRAUNICOL, a más tardar en el mes de julio de cada año, para apoyar su participación en los Juegos Sindicales de SINTRAUNICOL, en los siguientes términos:

- Uniformes, consistentes en dos juegos de camisetas, pantalonetas, medias, morral y sudaderas, con base en las especificaciones dadas por SINTRAUNICOL.

- Permiso de hasta tres (3) días para la participación de los afiliados a la organización sindical en sus Juegos Deportivos, Recreativos y de Integración, de conformidad con los protocolos correspondientes establecidos por la ARL y la Dirección Nacional de Bienestar. Para aquellos participantes en los juegos indicados que requieran desplazamiento al lugar de su celebración y que sea fuera de sus ciudades de origen, la Universidad otorga el día previo y el día posterior al evento.

Adicional a lo anterior, la Dirección de la Universidad facilitará el suministro del transporte para el desplazamiento de los empleados públicos que participen en los juegos mencionados, bajo la siguiente distribución: Bogotá: hasta tres (3) buses (hasta 110 personas), Medellín hasta tres (3) buses (hasta 110 personas), Manizales un (1) bus (hasta 40 personas) y Palmira un (1) bus (hasta 40 personas); para un total de hasta ocho (8) buses por año.

SINTRAUNICOL establece las cuantías de distribución para cada una de las Subdirectivas, así:

- MANIZALES: Seis millones de pesos ($6.000.000)
- PALMIRA: Seis millones de pesos ($6.000.000)
- BOGOTA: Dieciséis millones quinientos mil de pesos ($16.500.000)
- MEDELLIN: Dieciséis millones quinientos mil de pesos ($16.500.000)

ARTÍCULO 19. DÍA CUMPLEAÑOS

La Universidad Nacional de Colombia otorgará permiso remunerado a los empleados públicos administrativos un día hábil previa concertación con el jefe inmediato.

ACUERDO.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará permiso remunerado a los empleados públicos administrativos el día calendario del cumpleaños. Con relación a los empleados públicos administrativos que cumplieron años en día calendario comprendido entre el 01 de enero

de 2019 y la fecha de suscripción del acta final de acuerdos, se les otorgará un día de permiso. Para el efecto se seguirá el procedimiento establecido por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo.

ARTÍCULO 20. PÓLIZA DE VIDA

La Universidad Nacional de Colombia suscribirá una póliza de vida colectiva para todos los servidores públicos con las siguientes coberturas: vida (muerte por cualquier caso), incapacidad total y permanente, incapacidad total por accidente y muerte accidental (amparos de vida más muerte accidental) esto adicional al seguro de muerte consagrado por Decreto Ley 3135 de 1968 y el Decreto reglamentario 1848 de 1969.

ACUERDO

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Universidad ofrece gestionar y tramitar ante las compañías de seguros, la adquisición de una póliza de vida colectiva, cuyo pago estará a cargo de cada funcionario que voluntariamente desee adquirirla. La Universidad, en coadyuvancia con SINTRAUNICOL, fortalecerá los mecanismos de difusión para lograr una mayor cobertura.

ARTÍCULO 21. HOMENAJE AL HOMBRE Y A LA MUJER TRABAJADORA (equidad de género), ANIVERSARIO SINTRAUNICOL

A partir de la firma del presente acuerdo la Universidad Nacional de Colombia aportará un auxilio monetario de 500 S.M.L.M.V. como incentivo para estas celebraciones. El auxilio le será entregado a SINTRAUNICOL quien en compañía de Bienestar Universitario y la Vicerrectoría, donde se hará en cada celebración un acto cultural y social convocado por todas las partes involucradas y subsidiado por cada Vicerrectoría y la Oficina de Bienestar de cada Sede. El monto será distribuido así Bogotá 30%, Medellín 30%, Manizales 20% y Palmira 20%. Entregados a más tardar 30 días calendario después de la firma del acuerdo.

ACUERDO.

Durante la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará para la celebración del día de la mujer y equidad de género, un monto de sesenta (60) SMLMV por cada anualidad, entregados a SINTRAUNICOL, quien realizará el evento. Los dineros serán entregados a más tardar en el mes de agosto de cada vigencia, así: Bogotá 33%, Medellín 33%, Manizales 17% y Palmira 17%.

SINTRAUNICOL contará con los espacios necesarios y hará partícipe de este evento a las direcciones de bienestar y vicerrectorías de cada una de las sedes.

ARTÍCULO 24. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha otorgará 10 cupos por cada uno de los cursos de extensión, cursos de idiomas, diplomados y semilleros, entre otros, para los servidores públicos administrativos y sus familias incentivando el acceso a estos. Autorizando los permisos en los horarios laborales donde se dicten las capacitaciones.*

ACUERDO.

Durante la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará hasta un 10% de los cupos, después de lograr el punto

de equilibrio, en cada uno de los cursos de extensión, cursos de idiomas, diplomados y semilleros, para los empleados públicos administrativos de la Universidad Nacional de Colombia.

ARTÍCULO 25. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha dispondrá los recursos económicos y el talento humano necesario para que a los servidores públicos que laboren en las estaciones agrarias, fincas, museos, estaciones de investigación, granjas y reservas, o las que se encuentren fuera de los campus, tengan los mismos beneficios de bienestar, capacitación y estudio como se tiene en los campus. Igualmente, hará donde no haya y mejorará los escenarios deportivos de las estaciones agrarias.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos y durante un período no superior a seis (6) meses desde dicha suscripción, la Universidad, en cabeza de la Dirección Nacional de Bienestar Universitario, en coordinación con las Direcciones de Bienestar de las Sedes que cuenten con estaciones agrarias, fincas, museos, estaciones de investigación, granjas y reservas, o las que se encuentren fuera de los campus, implementará un mecanismo que permita establecer las actividades en materia de bienestar de las que harán parte los empleados públicos administrativos que laboran en los mencionados lugares de trabajo con la participación de SINTRAUNICOL. La programación de estas actividades se hará de manera priorizada y en el marco de las posibilidades presupuestales, dentro de los tres (3) meses siguientes.

Además, la Universidad se compromete a suministrar y/o mejorar los escenarios deportivos de cada una de sus Sedes, a la luz de los respectivos planes de acción y proyectos de inversión que para tal fin se aprueben por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 26. PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES
La Universidad Nacional de Colombia, con la finalidad de profesionalizar la planta de personal administrativo, diseñara un Programa de Formación Profesional con la finalidad de incentivar la formación académica de los trabajadores, este programa permitirá que aquellos trabajadores que culminen su formación académica laboren en modalidades de encargo en puestos relacionados con su formación académica, lo que permitirá generar la experiencia laboral necesaria para futuros concursos laborales.

ACUERDO
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos y durante el primer semestre de 2020, la Universidad, con la participación de dos delegados de SINTRAUNICOL, diseñará un programa de formación profesional, cuyo propósito será el de establecer alternativas que promuevan el desarrollo profesional de los empleados públicos administrativos de la Universidad.

ARTÍCULO 27. *La Universidad Nacional de Colombia, dará prioridad a los funcionarios administrativos que tengan formación de Maestría y Doctorado para ser contratados como docentes ocasionales.*

ACUERDO
La Universidad se compromete a establecer un mecanismo de consulta y difusión de las hojas de vida de los empleados públicos administrativos, con la formación académica correspondiente, a fin de que pueda ser consultada por las instancias relacionadas con la contratación de profesores ocasionales. SINTRAUNICOL será invitado a la Mesa de Estudio sobre necesidades docentes en el momento en que se esté estudiando el tema relacionado con los docentes ocasionales.

ARTÍCULO 28. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha prorrogará la Resolución de Rectoría 428 de 2014 del período 2020 a 2025.*

ACUERDO.
La Universidad accede a la modificación del Parágrafo III del Artículo 2 de la Resolución de Rectoría 428 de 2014, la cual quedará así:
"PARÁGRAFO III. *El Programa de Educación Formal y sus fuentes de financiación, serán revisados a la finalización del período 2019 a 2025."*

ARTÍCULO 30. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha, dará prioridad y con un valor simbólico a SINTRAUNICOL para ser ofertante en los remates de equipos y muebles que la universidad da de baja. SINTRAUNICOL, con sus afiliados desarrollará una escuela de aprovechamiento de estos equipos para posteriormente ser usados por los afiliados y sus familias.*

ACUERDO.
La Universidad se compromete a remitir de manera directa y oportuna a la organización sindical SINTRAUNICOL, la lista de bienes disponibles en cada proceso de enajenación.

ARTÍCULO 34: AUXILIO PARA DOTACIÓN DE EQUIPOS, MUEBLES Y ENSERES DE SINTRAUNICOL *Por la negociación del presente Pliego la Universidad Nacional de Colombia concederá a SINTRAUNICOL en las cuatro subdirectivas de la Universidad Nacional de Colombia (Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira) un auxilio monetario de 400 salarios mínimos mensuales del año 2019 y será entregado a cada una de las Subdirectivas en el mes de mayo de 2019, así: Bogotá 25%, Medellín 25%, Manizales 25% y Palmira 25%.*

ACUERDO.
Por la vigencia del presente Acuerdo, la Universidad otorgará a SINTRAUNICOL un monto de 50 SMLMV anuales, como apoyo económico para Auxilio *para Dotación de Equipos, Muebles y Enseres del Sindicato,* los cuales serán transferidos a la organización sindical a más tardar en el mes de agosto de cada año de la vigencia del Acuerdo, para ser distribuidos entre las Subdirectivas, así: *Bogotá 25%, Medellín 25%, Manizales 25% y Palmira 25%.*

ARTÍCULO 36. APOYO FONDO DE EMPLEADOS UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha de la firma del Acuerdo Colectivo apoyará al FONDO DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD*

NACIONAL DE COLOMBIA (FODEPA), creado bajo la negociación emanada desde la vigencia 2015 así: continuará dando un espacio dotado en la Sede Medellín con un canon de arrendamiento en las condiciones actuales, y en las sedes de la universidad donde se creen sucursales durante la vigencia de este acuerdo. Cuatro permisos de medio tiempo para servidores públicos administrativos, para desarrollar las actividades propias de FODEPA, los cuales serán designados por la Junta Directiva de éste. Entregará un apoyo económico para seguir impulsando el crecimiento del fondo otorgará un aporte de 150 SMLMV. Entregados a SINTRAUNICOL Medellín así: 30 días después de finalizar la negociación y el 50% restante en mayo de 2020.

La Universidad Nacional de Colombia, implementará convenios con FODEPA y brindará espacios para socializar fortalecer, impulsar, e incentivar la modalidad de ahorro y economía solidaria entre los empleados públicos administrativos.

Permitirá un espacio en la Página web de la Universidad Nacional de Colombia, para su difusión.

ACUERDO.
Por la vigencia del presente acuerdo, la Universidad Nacional de Colombia apoyará al Fondo de Empleados Públicos de la Universidad Nacional de Colombia (FODEPA), así:

- Otorgando un espacio en la Sede Medellín con un canon de arrendamiento en las condiciones actuales.
- Concediendo dos permisos de medio tiempo para servidores públicos administrativos para desarrollar actividades de FODEPA en la Sede Medellín.
- Otorgando un apoyo económico por cuarenta y cinco millones de pesos ($45.000.000), por una única y última vez, el cual se entregará a SINTRAUNICOL, el primer trimestre de 2020. Se acordará un documento escrito en el cual se establezcan las condiciones de uso y destinación del recurso.
- Celebrando e implementando convenios con FODEPA y brindando espacios para socializar, fortalecer, impulsar e incentivar la modalidad de ahorro y economía solidaria entre los empleados públicos administrativos.

ARTÍCULO 40. CONTEXTUALIZACION Y ACTUALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.
La dirección de la Universidad Nacional de Colombia en compañía de SINTRAUNICOL, realizará un estudio de la actual planta de personal administrativo con el objetivo de establecer las necesidades reales en la ubicación de cada uno de los cargos existentes y proceder a su corrección.

Nota esta actualización en ningún caso implicara la reducción del número de cargos existentes actualmente.

Justificación
La planta de personal administrativo. De la Universidad Nacional de Colombia fue clasificada mediante el acuerdo 67 de 1996 (acta 18 del 28 de agosto) la UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA adopta estatuto del personal administrativo.

Como respuesta a las exigencias de los trabajadores que trajo como resultado una nivelación salarial, pero esta clasificación careció de un estudio técnico que permitiera establecer las necesidades actuales y futuras de los cargos administrativos que requiere la mejor Institución educativa del país para afrontar sus nuevos retos de competitividad.
Para el momento en que se adopta el Estatuto de Personal Administrativo, la planta de personal presentaba deficiencias en escolaridad, lo que no permitió en muchos casos crear unos cargos de mayor denominación y nivel. Lo que hace que hoy en día se presenten inconsistencias entre las exigencias y las necesidades a demás cargos donde los subalternos ostentan mayor grado salarial y grado. Generando Roces, frustraciones y desmotivación en los empleados afectados.

En el nivel asistencial existen varios cargos como coordinadores y personal administrativo que por su responsabilidad y conocimiento requieren de un nivel o grado superior. Técnicos que desempeñan cargos de profesionales en donde hay casos que estos ejercen actividades de docentes y profesionales que por su alta formación y la responsabilidad del cargo deberían estar en un nivel superior.

Existen experiencias positivas en la Universidad Nacional como la ejecutada por el rector Antanas Mockus con los docentes que permitió cualificar a los profesores que hoy le permiten ser la mejor institución del país.

Otro de los beneficios seria la optimización de los recursos, pues en la actualidad se requiere contratar personal por OPS para que desempeñen actividades que los de planta no pueden desempeñar por sus funciones correspondientes al nivel donde están ubicados, generando un ejército de contratistas que hoy dobla a los de planta.

ARTÍCULO 49. FORMALIZACIÓNLABORAL
A partir de la firma del presente acuerdo la Universidad Nacional de Colombia, realizará un estudio de la Planta de personal en compañía de SINTRAUNICOL, con la finalidad de conocer los cargos reales que requiere cada sede para la prestación del servicio.
Se revisarán las diferentes modalidades de vinculación y contratación del personal administrativo de gestión (Temporales, Contratistas, Orden de Prestación de Servicios) y su permanencia, con el fin de gestionar ante las instancias competentes, acciones para regular esta condición, sustentado en la necesidad del servicio, en la viabilidad técnica y por Sentencia de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171 de 2012; SINTRAUNICOL realizara seguimiento y monitoreo a las acciones tomadas cada 4 meses. Esto lo regulara en cada sede los Comités de Carrera Administrativa y en el nivel Nacional la Comisión Nacional de Carrera.

ACUERDO Artículos 40 y 49.
Dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad conformará una mesa de trabajo, integrada por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa y con la participación de tres (3) representantes de los funcionarios administrativos, entre los cuales habrá al menos un funcionario no sindicalizado y un delegado de SINTRAUNICOL.

El objeto de la mesa será la elaboración de un diagnóstico del estado de la planta de empleos (denominación, código y grado salarial) y funciones. Así mismo, la mesa, apoyada en los estudios de cargas de trabajo, clima laboral existente y las necesidades propias de

la Universidad derivadas del Plan Estratégico Institucional (PLEI), adelantará un estudio para identificar las dependencias que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios con el fin de establecer si a través de ellos se vienen cumpliendo funciones de carácter permanente que deban ser desarrolladas por personal de planta, en los términos indicados en las sentencias de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171 de 2012.

Si del resultado del estudio se concluye que es necesario modificar la planta de personal, este ajuste estará sujeto a los estudios técnicos, el marco fiscal de mediano plazo, las viabilidades presupuestales y que se adelanten los procedimientos estatutarios ante el Consejo Superior Universitario.

Finalmente, el resultado de este diagnóstico será socializado entre los empleados públicos administrativos, con el fin de recibir sus observaciones y comentarios, posterior a lo cual se presentará ante el Comité Financiero, la Rectoría y el CSU de acuerdo con los procedimientos legales establecidos para que adopte las medidas administrativas que correspondan en el marco de sus competencias.

ARTÍCULO 41. MANUAL DE FUNCIONES. *La Universidad Nacional de Colombia a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo se compromete a realizar una verificación y si es del caso hará ajustes al manual de funciones implementado con la entrada en vigencia de la Resolución 1178 de 2018 y actualizará los perfiles y requisitos académicos con el Decreto 1083 de noviembre de 2018.*

ACUERDO.
Dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad conformará una mesa de trabajo, integrada por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa y con la participación de tres (3) representantes de los funcionarios administrativos, entre los cuales habrá al menos un funcionario no sindicalizado y un delegado de SINTRAUNICOL.

El objeto de la mesa será la revisión del estado del Manual de Funciones implementado con la entrada en vigencia de la Resolución 1178 de 2018, con el propósito de diagnosticar los perfiles y requisitos académicos a la luz del Decreto 1083 de noviembre de 2015.

Si del resultado del diagnóstico se concluye que es necesario modificar el Manual de Funciones, este ajuste estará sujeto a los estudios técnicos, el marco fiscal de mediano plazo, las viabilidades presupuestales y que se adelanten los procedimientos ante la Rectoría.

ARTÍCULO 42. CONCURSOS MIXTOS. *La Universidad Nacional de Colombia a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo se compromete a realizar concursos mixtos para proveer los cargos que se encuentran en vacancia definitiva. Según Sentencia del CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B. con expediente: 10010325000201301248OO (3216-2013), la cual indica:*

Las normas demandadas desarrollan los principios de la carrera

La posibilidad de que se convoquen concursos internos de ascenso en los cuales participen servidores públicos de carrera para proveer hasta el 30% de las vacantes no es inexequible, sino que por el contrario desarrolla múltiples finalidades constitucionales de la carrera:

Permite contar con servidores cuya experiencia y dedicación garanticen cada vez mejores resultados
(...)

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos y sin perjuicio de futuras disposiciones de carácter legal o jurisprudencial, la Universidad realizará los concursos mixtos para proveer los cargos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva, conforme lo establece la Sentencia del CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, *SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B. con expediente: 10010325000201301248OO (3216-2013)*. Para el cumplimiento del presente acuerdo se adelantarán los trámites correspondientes ante las instancias competentes para las reformas estatutarias a que haya lugar; estos trámites no podrán ser superiores a cuatro (4) meses, a partir de la firma del Acta Final de Acuerdos. La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo conformará un equipo de trabajo con la participación de dos delegados de SINTRAUNICOL, para que elabore la propuesta.

ARTÍCULO 44. MODIFICACIÓN ACUERDO 011 DE 2004 DEL C.S.U. *La Universidad Nacional de Colombia a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo se compromete a modificar el Artículo 2 del Acuerdo 011 de 2004 del CSU, y según la información suministrada por la Dirección Nacional de Talento Humano, conservará los números de cargos de Auxiliar de Servicios Generales (Aseo y Mantenimiento).*

ACUERDO.
Artículo 44. En el marco de lo acordado para los artículos 40 y 49 de SINTRAUNICOL, según acta parcial de fecha 29 de marzo de 2019, si del resultado del estudio se concluye que es necesario modificar la planta de personal de Auxiliar de Servicios Generales, este ajuste estará sujeto a los estudios técnicos, en el marco fiscal de mediano plazo, las viabilidades presupuestales y que se adelanten los procedimientos estatutarios ante el Consejo Superior Universitario.

ARTÍCULO 45. MEDIOS DE COMUNICACIÓN. *La Universidad Nacional de Colombia, en todas sus sedes, garantizará la participación y uso de medios de comunicación institucional para difundir programas de carácter social y uso de videoconferencias entre sus subdirectivas.*

ACUERDO.
La Universidad, reconoce el derecho que le asiste a la organización sindical SINTRAUNICOL para poder someter a consideración de los comités editoriales de los medios de comunicación institucionales, los contenidos que pretenda presentar a la comunidad universitaria y al público en general.

Por su parte, a partir de la suscripción del acta Final de Acuerdos y por la vigencia del presente acuerdo, la Dirección de la Universidad aprueba el uso del sistema de video conferencia de la siguiente manera:

-Dos sesiones por año, con una duración de cuatro (4) horas cada una de ellas.
-Cuatro (4) horas anuales para capacitación sindical, en épocas de baja actividad académica.

SINTRAUNICOL, con la debida antelación, coordinará con la Vicerrectoría General la programación antes mencionada.

ARTÍCULO 47. CREACION DEL COMITÉ DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE LOS DIFERENTES CUERPOS COLEGIADOS. *La Universidad Nacional de Colombia a partir de la firma del presente acuerdo, aprobará la creación de este comité y realizará como mínimo DOS (2) reuniones anuales, los gastos de tiquetes y viáticos los asume la universidad.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará permiso y apoyo económico para gastos de viaje y tiquetes aéreos a los representantes principales y/o suplentes, del orden nacional o de sede ante los cuerpos colegiados de la Universidad, a una (1) reunión semestral convocada por dichos representantes para tratar asuntos relacionados con las representaciones. SINTRAUNICOL se compromete a solicitar el apoyo respectivo con al menos un mes de anticipación.

Los permisos a los que se refiere el presente acuerdo tendrán vigencia hasta la suscripción del acta final de acuerdos de la próxima negociación.

ARTÍCULO 48. PERMISOS LABORALES DE LOS MIEMBROS DE COMITÉS.
La Universidad otorgará permiso remunerado a los trabajadores que resulten elegidos como representantes de cada uno de los cuerpos colegiados por ocho (8) horas previas a las reuniones ordinarias o extraordinarias de dichos órganos de representación con el fin de atender los compromisos inherentes a éstos. Dicho permiso será tramitado ante el Vicerrector General o Vicerrectorías de Sede, según sea el caso.

ACUERDO.
La Universidad otorgará permiso remunerado a los trabajadores que resulten elegidos como representantes de cada uno de los cuerpos colegiados, por ocho (8) horas previas a las reuniones ordinarias o extraordinarias de dichos órganos de representación, con el fin de atender los compromisos inherentes a éstos. Dicho permiso será tramitado ante el Vicerrector General o Vicerrectorías de Sede, según sea el caso.

ARTÍCULO 54. SOFTWARE SUBDIRECTIVAS SINTRAUNICOL. *La Universidad Nacional de Colombia dentro de los contratos para adquisición de software y licenciamiento informático, ampliará la cobertura a los equipos informáticos de las subdirectivas de SINTRAUNICOL en todas las sedes, como se hace con la comunidad universitaria.*

ACUERDO.
La Universidad proveerá software y aplicativos de ofimática en el marco de las licencias adquiridas por ella, siempre y cuando sean instalados en equipos que se encuentren y sean usados dentro de sus campus, incluyendo internet.

ARTÍCULO 55. EXENCIÓN DE PAGO. *La Universidad Nacional de Colombia con el objeto de ofrecer garantías para el ejercicio de la actividad sindical y eximirá a SINTRAUNICOL del pago que realiza por concepto de utilización de líneas directas y extensiones telefónicas en todas las sedes. De igual forma, condonará la deuda que llegase a tener por el mismo concepto la Subdirectiva.*

ACUERDO.
Durante la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad eximirá a SINTRAUNICOL del pago que realiza por concepto de utilización de líneas locales y extensiones telefónicas, con el objeto de ofrecer garantías para el ejercicio de la actividad sindical. Igualmente, la Universidad aprueba la condonación de la deuda que SINTRAUNICOL llegase a tener por concepto de cobro de uso de líneas telefónicas.

SINTRAUNAL

Artículo 1. Formalización de la Planta*. A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *formalizará la vinculación de todos aquellos trabajadores que realizan funciones misionales y se encuentran contratados bajo la modalidad de orden de prestación de servicios, sin menoscabo de la carrera administrativa.*

PARÁGRAFO. Conformación de la mesa de discusión sobre tercerización en la Universidad Nacional de Colombia. *En un término no mayor a dos (2) meses, la UNIVERSIDAD conformará una mesa integrada por cuatro (4) delegados de* ***SINTRAUNAL*** *y cuatro (4) delegados por parte de la Universidad, para iniciar la discusión y generar propuestas sobre posibles soluciones a la tercerización laboral en la institución.*

ACUERDO.
Dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad conformará una mesa técnica de estudio sobre formalización y necesidades de planta.

El objeto de estudio de esta mesa técnica sobre necesidades de planta será el analizar las diversas formas de contratación de personas naturales a las que acude la Universidad Nacional de Colombia. Dicha mesa se encargará de hacer un estudio para identificar las dependencias que presentan contratos de prestación de servicios y contratación por proyectos.

La propuesta resultado del estudio se presentará a más tardar seis (6) meses después de la instalación de la mesa técnica. Si de este resultado se concluye que mediante dicha contratación se vienen cumpliendo funciones de carácter permanente que deban ser desarrolladas por personal de planta, en los términos indicados en las sentencias de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171 de 2012 y se haga necesario modificar la planta de personal, se presentará una propuesta de ampliación de la misma, teniendo en cuenta las viabilidades presupuestales para que se adelanten los

procedimientos administrativos correspondientes para ser presentada ante el Consejo Superior Universitario.

La Mesa estará integrada así: La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa, la Dirección Nacional de Planeación y Estadística y dos (2) representantes designados por SINTRAUNAL.

La Universidad dispondrá de toda la información y recursos necesarios que se requieran para el desarrollo del objeto de ésta mesa.

Artículo 3. *A partir de la firma del presente acuerdo la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a reorganizar la planta de cargos administrativos con el fin de corregir los desajustes resultado del "Estudio de recomposición, modernización y competitividad salarial" realizado en el año 2013, que se evidencian en grados tales como:*

1. *Cargos como el de Secretaria Ejecutiva con el código anterior 50406 y su homologación en el código actual de Secretaria 50402, según lo registrado en el Acuerdo 136 de 2013*

2. *Cargos de Operarios Calificados que tenían los códigos 53005, 53006 y 53007, los cuales quedaron mal remunerados por efectos de la aplicación del "Estudio de recomposición, modernización y competitividad salarial" realizado en el año 2013*

3. *Cargos de Operarios Calificados 53001 que fueron redenominados como auxiliares administrativos 51201*

Para desarrollar el presente punto se conformará una comisión delegataria integrada por tres (3) delegados por la UNIVERSIDAD y tres (3) delegados de SINTRAUNAL, la que al tercer (3) mes posterior a la firma de este Acuerdo elaborará un diagnóstico del estado de la planta en cargos, grados, funciones y salarios con sus desajustes, a partir del cual se construirá un cronograma, que permitirá construir un proyecto de acuerdo de reorganización de la planta administrativa, que cumpla con los principios de mérito, igualdad, estabilidad, transparencia, formación, actualización, garantizando la promoción, el ascenso, reubicación y reconocimiento salarial que corresponda a un empleo digno en la Universidad Nacional . Documento que se presentará para su aprobación al Consejo Superior Universitario.

ACUERDO.

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad conformará una mesa técnica de trabajo, integrada por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa, dos delegados de cada organización sindical (SINTRAUNICOL y SINTRAUNAL) y con invitados de las dependencias y funcionarios que de acuerdo con la temática sean requeridos,

Dicha mesa elaborará un diagnóstico del estado de la planta de empleos (denominación, código y el grado salarial) y funciones. Este estudio deberá realizarse durante los seis meses siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos y analizará todos los cargos del nivel asistencial e instructores del jardín, preescolar y primaria. Para tal efecto se elaborará un cronograma de trabajo.

Los resultados de este diagnóstico generarán una propuesta que será presentada ante el Comité Financiero, la Rectoría y el CSU de acuerdo con los procedimientos legales establecidos para que se adopten las medidas administrativas que correspondan en el marco de sus competencias y tendría efectos a partir del 01 de enero de 2020.

Artículo 4. *La* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a emitir, en el término de dos meses posteriores a la firma del presente Acuerdo, los actos administrativos a que haya lugar a fin de garantizar la participación de un (1) delegado de* ***SINTRAUNAL*** *por cada sede en el proceso de actualización de los requisitos mínimos de los cargos de carrera administrativa de la Universidad Nacional, cada vez que se requiera.*

ACUERDO

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad establecerá en un término no mayor a tres (3) meses, un mecanismo a través del cual, se socialice la creación, modificación o actualización de los requisitos mínimos o funciones de los empleos de carrera administrativa, previo a la expedición del acto administrativo, con el fin de que se tomen en cuenta e incluyan las observaciones de los empleados públicos administrativos. Lo anterior, deberá contar con concepto favorable de las instancias competentes de Carrera Administrativa al interior de la Universidad (Comités de Carrera de Sede y Comisión Nacional de Carrera Administrativa) para establecerlos, actualizarlos o modificarlos.

Artículo 10. Permisos sindicales*. A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a conceder los siguientes permisos sindicales:*

1. *A los trabajadores y empleados de la Universidad para que participen en las Asambleas, ordinarias o extraordinarias y demás actividades convocadas por las Juntas Directivas de la Organización Sindical.*
2. *A los miembros de las Juntas Directivas y miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos de las Subdirectivas de* ***SINTRAUNAL*** *Universidad Nacional, treinta y dos (32) horas semanales a cada uno, para el cumplimiento de su gestión sindical.*
3. *A los miembros de Junta Directiva Nacional de* ***SINTRAUNAL****, que laboren en la Universidad Nacional de Colombia, treinta y dos (32) horas semanales a cada uno, para el cumplimiento de su gestión sindical.*
4. *4. A los miembros de las comisiones accidentales creadas para tratar asuntos relacionados con los Trabajadores o con la Organización Sindical durante el período de su gestión, hasta treinta y dos (32) horas semanales a cada uno.*

PARÁGRAFO 1. *Los permisos establecidos en el presente artículo se otorgarán sin perjuicio del día semanal para la sesión de Junta Directiva.*
PARÁGRAFO 2. *Los permisos a que se refiere el presente artículo se mantendrán vigentes hasta tanto sean objeto de una nueva negociación.*
PARÁGRAFO 3. *Para garantizar la participación en las actividades a que se refiere los numerales 2, 3 y 4,* ***LA UNIVERSIDAD*** *suministrará pasajes aéreos y viáticos requeridos.*

ACUERDO.

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará los siguientes permisos sindicales:

Numeral 1. A los empleados públicos de la Universidad, conforme a la Constitución Política de Colombia, para que participen en las asambleas ordinarias y/o extraordinarias convocadas por las Juntas Directivas de SINTRAUNAL.

Numeral 2. A seis (6) miembros designados por las Juntas Directivas Seccionales de SINTRAUNAL: 24 horas semanales a cada uno para el cumplimiento de su gestión sindical.

Numeral 3. A seis (6) miembros designados por la Junta Directiva Nacional de SINTRAUNAL que laboren en la Universidad Nacional de Colombia: 24 horas semanales a cada uno para el cumplimiento de su gestión sindical.

Numeral 4. A los miembros de las comisiones accidentales creadas para tratar asuntos relacionados con la Organización Sindical durante el periodo de su gestión: 16 horas semanales cuando su labor sea en la misma sede y/o 24 horas cuando sea en una sede diferente.

PARÁGRAFO 1. Si los permisos enunciados en el numeral 2 y 3 de este Artículo recaen sobre un miembro de la Junta Directiva Nacional o seccional, se entenderá como parte de estas 24 horas el permiso semanal para la reunión ordinaria de Junta con el que ya cuenta dicho integrante.

PARÁGRAFO 2. Los permisos a los que se refiere el presente acuerdo tendrán vigencia hasta la suscripción del acta final de acuerdos de la próxima negociación.

Artículo 11. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a garantizar efectivamente el libre ejercicio del derecho fundamental y constitucional de asociación sindical. La* ***UNIVERSIDAD*** *prescindirá de la exigencia del visto bueno del jefe inmediato para conceder permisos sindicales, en cualquiera de los eventos o actividades programadas por SINTRAUNAL.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, las organizaciones sindicales, con la debida antelación, presentarán la solicitud de permisos sindicales a las Vicerrectorías de Sedes o a la Vicerrectoría General, según sea el caso, con el propósito de que, de esta manera, se garantice tanto la continuidad del servicio, así como el libre ejercicio de la actividad sindical en la Universidad Nacional de Colombia. La programación mensual se entregará a la Vicerrectoría correspondiente, sin perjuicio de la actividad sindical extraordinaria que se pueda presentar.

Artículo 12. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *concederá los espacios académicos, deportivos y culturales que requiera* ***SINTRAUNAL*** *para el desarrollo de todos sus eventos en los momentos que lo requiera, de forma permanente sin necesidad de circunscribirlo a nueva negociación.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad realizará el préstamo de los espacios académicos, deportivos y culturales que requiera SINTRAUNAL para el desarrollo de los eventos que organice, una vez surtidos los trámites correspondientes con la debida antelación y se concerté ante la instancia competente.

Artículo 13. *En el ejercicio del derecho de asociación sindical, a partir de la firma del presente acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se compromete a incluir en la agenda de inducción a empleados (de carrera y provisionales) la presentación de* ***SINTRAUNAL.***

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad en el marco de las jornadas de inducción, se compromete a incluir la presentación de SINTRAUNAL.

Artículo 30. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *otorgará el beneficio de Exención de pago a los afiliados a SINTRAUNAL, sus hijos, cónyuges y padres para la utilización de los Servicios de Extensión, Educación continua y permanente de la Universidad.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará hasta un 10% de los cupos, después de lograr el punto de equilibrio, en cada uno de los cursos de extensión, cursos de idiomas, diplomados y semilleros, para los empleados públicos administrativos de la Universidad Nacional de Colombia, incluyendo a los Educadores de Enseñanza Básica y Media.

Artículo 33. *Según lo dispuesto en la Resolución 661 de 2007 la* ***UNIVERSIDAD*** *está obligada a tener un proyecto de fortalecimiento de competencias laborales necesarias para el buen desempeño de sus servidores públicos administrativos, además debe hacer eficiente la inversión del Fondo destinado al plan de capacitación de los empleados administrativos. Para ese efecto se designará una comisión con cuatro (4) representantes de* ***SINTRAUNAL*** *y cuatro (4) representantes de la Dirección de la* ***UNIVERSIDAD****, incluyendo a la Dirección de Relaciones Exteriores DRE.*

PARÁGRAFO. *Dicha comisión preparará para aprobación de Rectoría un plan de capacitación con participación de los trabajadores que entregará resultados seis (6) meses después de la firma del presente Acuerdo, para que entre en vigencia a partir del 2020.*

ACUERDO.
Durante la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad, a través de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y en el marco del Plan Global de Desarrollo 2019-2021, diseñará anualmente el Plan Nacional de Capacitación para los empleados públicos administrativos, con la participación de un (1) delegado de SINTRAUNAL, que tendrá los siguientes componentes: inducción y reinducción, programas de capacitación y programas de formación. Este plan de capacitación se desarrollará en cada Sede, bajo la responsabilidad de la Dirección de personal académico y administrativo de sede o quien haga sus veces, con la participación de un delegado de SINTRAUNAL.

Artículo 35. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará la participación con voz y voto de un delegado de* ***SINTRAUNAL*** *en el Comité Nacional para el Fomento de la Educación Formal.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará la participación de un servidor público administrativo o su respectivo suplente, en el Comité Nacional para el Fomento de la Educación Formal, los cuales deberán ser elegidos democráticamente por los servidores públicos administrativos.

Artículo 39. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará la preparación, el financiamiento y la participación de los trabajadores en los Juegos Nacionales de* ***SINTRAUNAL****, teniendo en cuenta lo siguiente:*

1. ***Permiso remunerado mínimo de cinco (5) horas semanales****, para acondicionamiento físico a fin de cumplir con lo requerido en el instructivo 01 de 2017 emitido por la Dirección Nacional de Bienestar Universitario y la Dirección Nacional de Personal Administrativo y Docente.*
2. ***Permiso remunerado para participar en los Juegos Nacionales de SINTRAUNAL,*** *incluyendo un día antes y un día después de la realización.*
3. *Los entrenadores deportivos necesarios para cada disciplina.*
4. *El pago del valor de la inscripción a los juegos.*
5. *La realización de los exámenes médicos reglamentarios.*
6. *Las prendas de presentación completas para deportistas y delegados que consistirán en Sudadera, chaqueta, camiseta, medias y calzado y los uniformes completos para cada disciplina con su respectivo morral.*
7. *Implementos deportivos para cada disciplina.*
8. *Elementos de protección exigidos por el reglamento para cada una de las disciplinas.*
9. *Botiquines debidamente equipados*
10. *Desplazamiento, alimentación y hospedaje de la delegación.*
11. *Espacios deportivos en las sedes elegidas para la realización de los juegos.*

ACUERDO.
Durante la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Dirección de la Universidad, con el objeto de fomentar la integración y el bienestar de los empleados públicos administrativos afiliados a la organización sindical SINTRAUNAL, destinará un monto de cincuenta millones de pesos ($50.000.000) anuales, actualizados con el IPC para los siguientes años de vigencia del Acuerdo, los cuales se girarán a la organización sindical SINTRAUNAL, a más tardar en el mes de julio de cada año.

Así mismo, la Universidad otorgará permiso remunerado de hasta tres (3) días para la participación de los afiliados a la organización sindical en sus Juegos Deportivos, de conformidad con los protocolos correspondientes establecidos por la ARL y la Dirección Nacional de Bienestar. Para aquellos participantes en los juegos indicados que requieran desplazamiento al lugar de su celebración y que sea fuera de sus ciudades de origen, la Universidad otorga el día previo y el día posterior al evento.

Igualmente, para el desplazamiento de los participantes en los Juegos mencionados, la Universidad proveerá hasta nueve (9) buses por cada año de la vigencia del Acuerdo, para ser distribuidos entre las Sedes Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira, teniendo en cuenta la programación presentada máximo tres meses antes de la realización de los Juegos, según lo indicado por SINTRAUNAL.

Artículo 43. *A partir de la firma del presente Acuerdo, La* ***UNIVERSIDAD*** *concederá a los afiliados a* ***SINTRAUNAL*** *permiso remunerado para realizar estudios de capacitación sindical, congresos sindicales, seminarios y toda clase de eventos sindicales que la Organización Sindical considere necesarios, bien sea del orden regional, nacional o internacional, por el tiempo de duración de los mismos. Se garantizará permiso un día antes y un día después para el desplazamiento*

PARÁGRAFO. *La* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará los costos de inscripción, desplazamiento, viáticos y gastos de viaje.*

Artículo 44. *Las garantías a que se refiere el presente capítulo se mantendrán vigentes hasta tanto sean objeto de una nueva negociación.*

Artículo 45. *A partir de la firma del presente Acuerdo, La* ***UNIVERSIDAD*** *concederá a los afiliados a* ***SINTRAUNAL*** *permiso remunerado para participar en las actividades de promoción, educación y defensa de Derechos Humanos de SINTRAUNAL, bien sea del orden regional, nacional o internacional, por el tiempo de duración de los mismos. Se garantizará permiso un día antes y un día después para el desplazamiento*

PARÁGRAFO. *La* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará los costos de inscripción, desplazamiento, viáticos y gastos de viaje.*

ACUERDO Artículo 43,44, 45.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad concederá los permisos sindicales a los afiliados a la organización sindical SINTRAUNAL, los cuales serán solicitados con la debida antelación, ante las Vicerrectorías de Sedes o a la Vicerrectoría General, según sea el caso. La programación mensual se entregará a la Vicerrectoría correspondiente, sin perjuicio de la actividad sindical extraordinaria que se pueda presentar. Los permisos a que hace referencia el presente acuerdo corresponden a:

- Estudios de capacitación, congresos, seminarios y toda clase de eventos que la organización Sindical considere necesarios, bien sea del orden regional, nacional o internacional, de conformidad con la convocatoria correspondiente.

- Para actividades de educación, promoción y defensa de Derechos Humanos.

Los permisos a los que se refiere el presente acuerdo tendrán vigencia hasta la suscripción del acta final de acuerdos de la próxima negociación.

Artículo 46. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *otorgará un rubro correspondiente a 80 SMMLV con destino a la Secretaría Nacional de Derechos Humanos*

*de **SINTRAUNAL**, con el fin de materializar la agenda anual de capacitación en derechos humanos en cada una de sus subdirectivas, incluido el Congreso Nacional de Derechos Humanos del sindicato el cual ser realiza cada año con la participación de ponentes internacionales y nacionales.*

***Artículo 48.** A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** otorgará un rubro de cien (100) SMMLV para el desarrollo de las actividades de la Secretaría de Género de **SINTRAUNAL**, este incluirá: capacitaciones, foros, ciclos de conferencias, materiales de apoyo, gastos de movilidad, talleres e inscripciones a eventos sobre el tema.*

ACUERDO Artículos 10,43,45,46,48 (Aspectos económicos).
Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Universidad otorgará para los aspectos económicos contenidos en los artículos 10, 43, 45, 46 y 48 del Pliego de Solicitudes de SINTRAUNAL 2019, correspondientes a movilidad, capacitación, educación en derechos humanos, Secretaría de Género, la suma de ciento veintiún (121) SMLMV anuales, los cuales serán transferidos a la organización sindical a más tardar en el mes de agosto de cada año de la vigencia del Acuerdo.

***Artículo 49.** A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** asignará un monto de cincuenta (50) SMLMV anuales para las actividades de todas las subdirectivas de **SINTRAUNAL** en la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora.*

ACUERDO.
Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Universidad otorgará para apoyo a la conmemoración del día de la mujer trabajadora, la suma de cincuenta (50) SMLMV anuales, los cuales serán transferidos a la organización sindical SINTRAUNAL, a más tardar en el mes de agosto de cada año de la vigencia del Acuerdo.

***Artículo 51.** A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** se compromete a dar continuidad al diseño e implementación en los colegios de la UN, de una cátedra de Equidad de género que sea actualizada anualmente, con el acompañamiento de la Secretaría de Género de **SINTRAUNAL**.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad, durante el primer semestre de 2020, a través de la Dirección Nacional de Bienestar Universitario, en articulación con el Observatorio de Asuntos de Género, con sustento en el Plan de Trabajo 2017 y 2018 y con la participación de SINTRAUNAL generará una estrategia concreta de sensibilización, reflexión, interacción y acercamiento de la comunidad universitaria que promueva la equidad de género, tales como cátedras, ciclos de conferencias, entre otros.

***Artículo 57.** A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** garantizará la participación de un delegado de **SINTRAUNAL** con voz y voto en el Observatorio Nacional de Género*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad gestionará la modificación de los actos administrativos para garantizar la participación de un integrante de SINTRAUNAL en los comités de género de sedes.

Artículo 68. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *otorgará un auxilio de (300) SMLMV para adecuación y equipos en todas las Sedes Sindicales de* ***SINTRAUNAL****.*

Artículo 71. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *aportará anualmente a* ***SINTRAUNAL*** *para publicaciones: folletos, cartillas, revistas, periódicos, boletines, la suma de cien (100) SMLMV, realizando los respectivos traslados durante el primer bimestre de cada vigencia fiscal.*

ACUERDO Artículos 68 y 71.
Por la vigencia del presente Acuerdo, la Universidad otorgará para los aspectos económicos contenidos en los artículos 68 y 71 del Pliego de Solicitudes de SINTRAUNAL 2019, la suma de sesenta y cinco (65) SMLMV anuales, los cuales serán transferidos a la organización sindical SINTRAUNAL, a más tardar en el mes de agosto de cada año de la vigencia del Acuerdo.

Artículo 69. *Con el objeto de que ofrecer plenas garantías para el ejercicio de la actividad sindical, a partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *eximirá a* ***SINTRAUNAL*** *del pago que realiza por concepto por utilización de líneas locales y extensiones telefónicas.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad eximirá a SINTRAUNAL del pago que realiza por concepto de utilización de líneas locales y extensiones telefónicas, con el objeto de ofrecer garantías para el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 70. *Con el fin de desarrollar tareas de comunicación y de análisis, a partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *concederá a* ***SINTRAUNAL*** *un espacio de una hora semanal en UN Radio, otro de una hora en UN Televisión y un espacio permanente de análisis y/o de opinión en UN Periódico, así como también el uso del postmaster para comunicarse con sus afiliados.*

PARÁGRAFO. SINTRAUNAL *y la* ***UNIVERSIDAD*** *se pondrán de acuerdo para efectos de la materialización efectiva de esos espacios de comunicación para los Trabajadores.*

ACUERDO.
La Universidad, en el entendido de que sus medios de comunicación promueven la divulgación y la difusión del conocimiento académico y científico, reconoce el derecho que le asiste a cualquier integrante de la comunidad universitaria de someter a consideración de los comités editoriales de los medios de comunicación institucionales, los contenidos que pretenda presentar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

En este sentido, la Universidad se compromete a recibir, someter a consideración y dar respuesta oportuna a las propuestas, que la organización SINTRAUNAL presente a los respectivos comités editoriales, enmarcadas en las temáticas y líneas editoriales definidas por la Institución.

Artículo 75. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *otorgará permiso remunerado a los trabajadores que resulten elegidos como representantes de los cuerpos colegiados, hasta treinta y dos (32) horas semanales para atender los compromisos inherentes a su representación.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará permiso remunerado a los empleados públicos que resulten elegidos como representantes de cada uno de los cuerpos colegiados por ocho (8) horas previas a las reuniones ordinarias o extraordinarias de dichos órganos de representación, con el fin de atender los compromisos inherentes a éstos. Dicho permiso será tramitado ante el Vicerrector General o Vicerrectorías de Sede, según sea el caso.
Los permisos a los que se refiere el presente acuerdo tendrán vigencia hasta la suscripción del acta final de acuerdos de la próxima negociación.

Artículo 76. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará el permiso remunerado, viáticos, gastos de viaje y transporte a los representantes de los empleados ante los cuerpos colegiados de la Universidad, a por lo menos dos (2) reuniones semestrales convocadas por el Comité Nacional de Representantes de Trabajadores Administrativos.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará permiso y apoyo económico para gastos de viaje y transporte a los representantes principales y/o suplentes, del orden nacional o de sede ante los cuerpos colegiados de la Universidad, a una (1) reunión semestral convocada por dichos representantes para tratar asuntos relacionados con las representaciones

Los permisos a los que se refiere el presente acuerdo tendrán vigencia hasta la suscripción del acta final de acuerdos de la próxima negociación.

ASPU-UN

ARTÍCULO 6. INCORPORACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA UNESCO DE NOVIEMBRE 11 DE 1997. EN PARTICULAR EL "RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE LAS Y LOS PROFESORES A ELEGIR UNA MAYORÍA PROFESORAL ANTE TODOS LOS ORGANISMOS COLEGIADOS ACADÉMICOS Y RECONOCIMIENTO A LA REPRESENTACIÓN PROFESORAL MAYORITARIA EN TODOS LOS CUERPOS COLEGIADOS". *Como parte de la presente negociación colectiva de las condiciones de empleo de las y los profesores de la UN, el Consejo Superior Universitario incorporará de*

manera plena las recomendaciones de la UNESCO emitidas en noviembre 11 dé 1997, suscritas por Colombia en calidad de Estado miembro.

Como parte de la presente negociación colectiva de las condiciones de empleo de las y los profesores de la UN, el Consejo Superior Universitario determinará una composición del Consejo Académico garantizando una mayoría profesoral elegida directamente por las unidades académicas. Esto materializará la esencia de las recomendaciones de la UNESCO emitidas en noviembre 11 de 1997, haciendo efectivamente del Consejo Académico la máxima autoridad académica de la universidad compuesta por una mayoría profesoral en ejercicio, con capacidad para legislar en materias académicas y académico-administrativas, fundamento de la democracia posible en la UN. En la composición dé los órganos de Gobierno de la UN habrá mayoría de representantes profesorales universitarios, garantizando así la participación real, democrática y efectiva, base de la autonomía universitaria (Corte Constitucional, Sentencia C-829 de 2002, numeral 4.4). A los representantes profesorales se les concederán los permisos laborales y" el reconocimiento de viáticos y costos de transportes para asistir a los eventos y foros académicos de orden nacional en los que se postulen reformas generales sobre educación superior, sobre salud, sobre pensiones y otras reformas generales o particulares tanto de la universidad como de sus actividades misionales.

Se acuerda fraccionar el presente artículo en tres partes, a saber:

1. *Como parte de la presente negociación colectiva de las condiciones de empleo de las y los profesores de la UN, el Consejo Superior Universitario incorporará de manera plena las recomendaciones de la UNESCO emitidas en noviembre 11 dé 1997, suscritas por Colombia en calidad de Estado miembro.*

2. *Como parte de la presente negociación colectiva de las condiciones de empleo de las y los profesores de la UN, el Consejo Superior Universitario determinará una composición del Consejo Académico garantizando una mayoría profesoral elegida directamente por las unidades académicas. Esto materializará la esencia de las recomendaciones de la UNESCO emitidas en noviembre 11 de 1997, haciendo efectivamente del Consejo Académico la máxima autoridad académica de la universidad compuesta por una mayoría profesoral en ejercicio, con capacidad para legislar en materias académicas y académico-administrativas, fundamento de la democracia posible en la UN. En la composición dé los órganos de Gobierno de la UN habrá mayoría de representantes profesorales universitarios, garantizando así la participación real, democrática y efectiva, base de la autonomía universitaria (Corte Constitucional, Sentencia C-829 de 2002, numeral 4.4).*

3. *A los representantes profesorales se les concederán los permisos laborales y" el reconocimiento de viáticos y costos de transportes para asistir a los eventos y foros académicos de orden nacional en los que se postulen reformas generales sobre educación superior, sobre salud, sobre pensiones y otras reformas generales o particulares tanto de la universidad como de sus actividades misionales.*

ACUERDO sobre la primera parte:

A partir de la firma del Acta Final de Acuerdos, la Universidad y ASPU-UN realizarán durante el segundo semestre del presente año, un estudio conjunto para revisar el estado de implementación de las recomendaciones de la UNESCO de noviembre 11 de 1997, en la Universidad. Lo que no esté incorporado en dichas recomendaciones, será presentado ante la rectora para que decida lo pertinente.

ACUERDO sobre la segunda parte:

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete a que en el diseño de la ruta crítica para la implementación del Plan de Desarrollo 2019 -2021 y acorde con lo establecido en el mismo, se den los espacios para la discusión al interior de la comunidad académica, sobre las formas de participación del estamento profesoral en el gobierno universitario. Estos espacios contarán con organización y la participación de la organización sindical ASPU-UN y se desarrollarán en todas las Sedes de la Universidad; se podrán desarrollar actividades como simposios, seminarios de discusión, entre otras.

ARTÍCULO 7. DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS DOCENTES. *La Dirección de la UN se compromete a:*

a. *Otorgar una participación real, efectiva y equitativa de las profesoras en todas las actividades misionales y, especialmente en las actividades académico-administrativas de la universidad, cumpliendo mínimo con la Ley de Cuotas, Ley 581 de 2000, aumentando progresivamente esta participación a una paridad entre profesores y profesoras.*
b. *Modificar los estatutos, las normas vigentes y los Programas de Trabajo Académico para incluir en todos ellos la perspectiva de género.*
c. *Revisar conjuntamente con las profesoras de la UN los parámetros de medición de la "meritocracia" para incluir la perspectiva de género.*
d. *Visibilizar a través de todos los medios a su alcance las problemáticas de género, como el acoso sexual, laboral, sicológico y a implementar mecanismos enfocados a erradicar estas problemáticas en la UN.*
e. *Visibilizar la presencia de las mujeres en los campus de las sedes de la UN, asignando nombres de profesoras destacadas y que "hayan dejado huella" en la comunidad universitaria, a los edificios y espacios físicos en igualdad de número a la de los profesores de la UN.*
f. *Garantizar en todos los diseños de espacios físicos e infraestructura de los campus de las sedes de la UN condiciones de movilidad segura para las mujeres. Asimismo, revisar toda la infraestructura existente para adelantar las intervenciones a que haya lugar para brindar condiciones de seguridad para las mujeres usuarias de los campus de las sedes de la UN.*

ACUERDO.
La Universidad, a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, se compromete a que:

d. Desde el Observatorio de Género, en el marco de sus planes de trabajo, se estructurarán estrategias para visibilizar las problemáticas de género, como el acoso sexual, laboral, sicológico y a implementar mecanismos enfocados a erradicar estas problemáticas de la UN.

ARTÍCULO 8. CONTRATACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES.
Para las funciones misionales regulares de docencia, investigación y extensión no se podrá contratar personal por OPS u ODS, sólo para actividades nuevas o de coyuntura, en cuyo caso, la Dirección de la Universidad Nacional, en cumplimiento a lo dispuesto por la Corte Constitucional en las Sentencias C-006 de 1996, C-016 de 1998, C-614 de 2009 y C-171 de 2012, contratará a los profesores ocasionales por períodos de 11.5 meses al año, liquidando su salario según el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos docentes de las universidades estatales (Decreto Nº 1279 de 2002 y normas posteriores que lo modifiquen), con todas las prestaciones sociales, atendiendo a la Sentencia del Consejo de Estado. Igualmente se les respetarán los derechos propios de los profesores de las universidades estatales y los principios de estabilidad laboral.

ARTÍCULO 9. PLANTA DOCENTE CONFORME A NECESIDADES:
La Universidad, en cumplimiento a lo dispuesto por la Corte Constitucional en las Sentencias C-006 de 1996, C-016 de 1998, C-614 de 2009 y C-171 de 2012, propondrá al Consejo Académico y Consejo Superior Universitario que la planta de personal académico se diseñe conforme a las características específicas de cada uno de sus programas de docencia, investigación y extensión, buscando que las vinculaciones de planta, sin incluir ocasionales, sean las estrictamente necesarias para atender cualificadamente su desarrollo, y que respondan realmente a las condiciones que fijan la ley y la jurisprudencia. La relación número de estudiantes por profesor, frente a parámetros internacionales de calidad, en promedio para toda la Universidad no deberá ser mayor a catorce (14) estudiantes por profesor, sin detrimento de las especificidades de las diferentes áreas académicas. El Consejo Académico expedirá el acto administrativo correspondiente.

ARTÍCULO 10. FORMALIZACIÓN LABORAL DOCENTE.
La Dirección de la UN en cumplimiento del deber constitucional, de garantizar los derechos consagrados en la Carta Política, destinará, como mínimo, el 80% de los recursos nuevos para Funcionamiento, logrados en el Acuerdo de la Mesa de Diálogo, suscrita el 14 de diciembre de 2018, a formalización laboral docente de ocasionales, a través de su vinculación a la Planta Docente, mediante mecanismos concertados en el marco de la Constitución Política y la Ley, valorando su experiencia docente y demás condiciones académicas.

ACUERDO.
Las partes (la Universidad y ASPU-UN) acuerdan la constitución de una mesa técnica bilateral para realizar lo siguiente:

1.Un análisis legal de la remuneración al personal académico no perteneciente a la carrera profesoral, a la luz de la Ley y la Jurisprudencia aplicable. Este análisis prima sobre los numerales dos y tres del presente artículo y su implementación se dará dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la expedición de los actos administrativos en los términos del artículo 14 del Decreto 160 de 2014. Los resultados del análisis serán remitidos a las instancias respectivas para adoptar las acciones a que haya lugar.

2. Realizar un estudio sobre las reales necesidades docentes de la Universidad, el cual se adelantará durante el año siguiente a la suscripción del Acta Final de Acuerdos.

3. Los resultados del estudio serán usados para la construcción de escenarios (académicos, financieros y administrativos) que busquen dar respuesta a las necesidades docentes evidenciadas. Dichos escenarios serán presentados por la mesa ante las instancias respectivas para tomar las decisiones correspondientes.

ARTÍCULO 13. DE LOS PRINCIPIOS SINDICALES. *La Dirección de la UN, en cabeza de su Consejo Superior Universitario y de la Rectora como su representante legal:*

a. *Garantizará el derecho de organización sindical, negociación colectiva, la autonomía y libertad sindical, los fueros y permisos sindicales, según las normas constitucionales, legales (leyes 411/1997, 50/1990, 584/2000) y de los convenios 87, 98 y 151 de la OIT.*
b. *Reconocerá la presencia de ASPU-UN, de manera real y efectiva, en todos los procesos de toma de decisiones que afecten la vida académica y administrativa de la UN, tal como lo ordena la Corte Constitucional en el numeral 4.4 de la parte considerativa de la sentencia C-829/2002, especialmente en los casos relativos a la reforma de los estatutos y reglamentos de la institución, el trámite de propuestas de políticas universitarias, la reglamentación de las normas internas y para defender los derechos de sus asociados cuando estén en peligro de ser conculcados por alguna de las autoridades universitarias.*

ACUERDO.
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos:

a. La Universidad Garantizará el derecho de organización sindical, negociación colectiva, autonomía, libertad sindical, fueros y permisos sindicales, según las normas constitucionales, legales y los instrumentos internacionales adoptados mediante el sistema del bloque de constitucionalidad.

b. La Universidad garantizará la participación, real y efectiva de ASPU-UN y de quienes integran la comunidad académica, mediante la posibilidad de expresarse abiertamente y de participar efectivamente en la vida académica y administrativa de la Universidad. La Universidad seguirá promoviendo los mecanismos internos de participación establecidos legal y estatutariamente, entre otros, los Claustros y Colegiaturas, los espacios de representación de todos los estamentos y los comités de representantes. La comisión de seguimiento vigilará el cumplimiento de este artículo.

ARTÍCULO 14. SOBRE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS. *La Dirección de la UN:*

a. *Establecerá una Comisión Permanente integrada por representantes de ASPU-UN y de la Dirección de la UN que tendrá por objeto establecer las acciones en defensa de los derechos humanos de las y los profesores y adelantar los convenios para garantizar el traslado a otras universidades de los profesores objeto de amenazas u otras violaciones de sus derechos humanos y demás medidas de protección de la integridad del profesor y de su familia.*

b. *A partir de la firma del presente Acuerdo, expedirá un acto administrativo para incluir en el rango de comisiones para los profesores(as), una "**Comisión Especial por***

***Amenaza"**, la cual tendrá una duración de 12 meses prorrogables por 6 meses más, manteniendo los derechos al salario del docente y demás prestaciones sociales; por causa de amenaza grave contra algún docente, previa solicitud de la Junta Directiva de ASPU-UN o previo concepto de los organismos del Estado.*

ACUERDO.

A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad garantizará el cumplimiento a lo definido en el Acuerdo 20 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario, en su Capítulo VI "Programa de Convivencia y Cotidianidad", que estableció los objetivos de dicho Programa y las actividades encaminadas para tal fin; específicamente en el Parágrafo Único del artículo 21, que expresa: "Para atender situaciones que afecten los derechos humanos y el derecho internacional humanitario de los integrantes de la comunidad universitaria, en cada Sede se conformará una comisión integrada por un delegado de la Vicerrectoría o Dirección de Sede y del Programa de Convivencia y Cotidianidad. Cuando la persona afectada pertenezca a una organización sindical, esta comisión estará integrada, además, por un delegado de dicha organización."

De esta manera se reitera que La Universidad Nacional de Colombia cuenta con el Programa de Convivencia y Cotidianidad de la Dirección Nacional de Bienestar, el cual contempla, en una de sus líneas de acción, la atención de los casos en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. El Programa conocerá e informará al respectivo Sindicato (ASPU-UN, Sintraunal, Sintraunicol), previa autorización del afectado, sobre casos de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de sus asociados y seguirá tramitando, ante las instancias correspondientes –Unidad Nacional de Protección y Unidad de Víctimas, entre otros, las acciones de protección y restitución de Derechos para todo integrante de la comunidad de la Universidad Nacional que se encuentre en esta situación. Así mismo, el Programa trabajará, en asocio con los sindicatos, en la prevención y promoción de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario de los integrantes de la comunidad universitaria".

Para la ejecución de estas actividades, existen las siguientes Guías de Alertas Tempranas: No. 3 - Miembro de la comunidad universitaria desaparecido, No. 4 - Miembro de la comunidad universitaria detenido, No. 5 - Miembro de la comunidad universitaria amenazado.

La universidad se compromete a actuar diligentemente ante situaciones que amenacen la vida e integridad de cualquier docente y tomará las medidas expeditas y suficientes para proteger al profesor, y, a través suyo, a su entorno familiar.

La Universidad y ASPU-UN revisarán, y, de ser necesario, actualizará los protocolos existentes, en concordancia con el propósito de proteger la vida y la integridad del profesor, y, a través suyo, a su entorno familiar.

***ARTÍCULO 15. DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN.** La Dirección de la UN protegerá el DERECHO A LA INFORMACIÓN que requiera ASPU-UN:*

a. Relacionada con estadísticas, documentos y proyectos de desarrollo de la UN, estableciendo mecanismos permanentes de difusión y discusión de las políticas adoptadas o por adoptar en la institución, y cuyos fines redunden en la protección y observancia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, en especial

atendiendo a las recomendaciones del Convenio 151 de la OIT. La Rectoría se compromete a programar reuniones previas, con levantamiento de actas, para concertar las decisiones que eviten o aminoren los conflictos en las relaciones laborales.

b. *Atenderá con diligencia las peticiones de ASPU-UN y sus asociados y dará publicidad a sus actuaciones cuando la Asociación se lo solicite.*
c. *Proporcionará a ASPU-UN un espacio en la página web de la universidad que será administrado por la Asociación.*
d. *Le concederá un espacio semanal en las emisoras de UNRadio en donde tenga presencia ASPU-UN. Para la fecha de presentación de este pliego ASPU-UN tiene Capítulos en la Sede Bogotá y Medellín.*

ACUERDO.
Literal a: A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad, cuando se encuentre preparando propuestas de reglamentación en relación con los empleados públicos docentes socializará dichas propuestas con ASPU-UN.

Literales b y d: La Universidad, en el entendido de que sus medios de comunicación promueven la divulgación y la difusión del conocimiento académico y científico, reconoce el derecho que le asiste a cualquier integrante de la comunidad universitaria de someter a consideración de los comités editoriales de los medios de comunicación institucionales, los contenidos que pretenda presentar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

En este sentido, la Universidad se compromete a recibir, someter a consideración y dar respuesta oportuna a las propuestas, que la organización ASPU-UN presente a los respectivos comités editoriales, enmarcadas en las temáticas y líneas editoriales definidas por la Institución.

Literal c: A través de la página web de la Universidad, desde el vínculo *"servicios para docentes"* se creará un enlace para la página web de ASPU-UN.

ARTÍCULO 16. DE LAS INSTALACIONES DE ASPU-UN. *La Dirección de la UN, a través de las oficinas de Ordenamiento y Desarrollo Físico y/o de Infraestructura, adjudicará a ASPU-UN los espacios físicos y el apoyo logístico necesarios para su funcionamiento. Las adecuaciones locativas y el amoblamiento correrán por cuenta de la UN.*

En la Sede Bogotá se solicita adjudicar las oficinas 401 y 404 del Bloque A-3, Nivel 4, Unidad Camilo Torres.
En la Sede Medellín, un espacio dentro del perímetro del Núcleo "El Volador"

ACUERDO.
La Universidad a través de la Vicerrectoría de Sede Medellín gestionará un espacio, en el núcleo el Volador, para la sede de la organización ASPU-UN Medellín, de conformidad con la disponibilidad de espacios, a más tardar en diciembre de 2019. Tan pronto se hayan definido las posibles alternativas de espacios, la Vicerrectoría de Sede acordará con ASPU-UN el espacio para dicha organización sindical.

Por la vigencia del presente Acuerdo y a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad otorgará a ASPU-UN 30 SMLMV anuales por la vigencia del acuerdo, para

dotación de bienes muebles requeridos por la Organización. El monto será apropiado y ejecutado según los procedimientos establecidos por la Dirección de la Universidad a más tardar en marzo de cada año de la vigencia.

ARTÍCULO 17. DEL APOYO ECONÓMICO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE ASPU-UN. *La Dirección de la UN destinará cada año una partida de su presupuesto anual, equivalente a doscientos (250) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para facilitar que ASPU-UN pueda realizar sus actividades sindicales, la capacitación de sus afiliados y el desarrollo de la organización sindical. La ejecución de esa partida será competencia de la correspondiente Junta Directiva de la Seccional. La Dirección de la UN a través de la instancia competente girará dichos recursos en el primer trimestre de cada año.*

ACUERDO.
Por la vigencia del presente Acuerdo, la Universidad otorgará para los aspectos de capacitación y movilidad de la organización ASPU-UN, la suma de cincuenta (50) SMLMV anuales, los cuales serán transferidos a la organización sindical a más tardar en el mes de agosto de cada año de la vigencia del Acuerdo.

ARTÍCULO 18. SOBRE PERMISOS SINDICALES. *La Dirección de la UN:*

a. *Otorgará oportunamente los permisos laborales y académicos a los docentes miembros de la Junta Directiva de ASPU-UN y a los miembros de los Comités de la Seccional. A estos docentes se les garantizará permiso sindical de dos tercios (2/3) de tiempo completo, igualmente a los negociadores de los Pliegos de Solicitudes Nacional y de la UN y a las y los profesores de la UN integrantes de la Mesa de Diálogo y de las Mesas Técnicas producto de los acuerdos suscritos con el Gobierno Nacional el 14 de diciembre de 2018.*
b. *A los docentes que sean elegidos miembros de las Juntas y Comités en los niveles nacional y regional de ASPU-UN; de las Federaciones y Confederaciones nacionales e internacionales a las cuales esté afiliada ASPU-UN, se les garantizará permiso sindical de tiempo completo.*
c. *Para todas y todos los afiliados o delegados de ASPU-UN, la UN reconocerá permiso sindical para asistencia a las asambleas, foros, cursos y/o talleres que sean convocadas por ASPU-UN, por las Federaciones y Confederaciones nacionales e internacionales a las cuales este afiliado ASPU-UN.*

Aparte 3 del artículo 6. Se traslada a este punto (18)

3.. A los representantes profesorales se les concederán los permisos laborales y" el reconocimiento de viáticos y costos de transportes para asistir a los eventos y foros académicos de orden nacional en los que se postulen reformas generales sobre educación superior, sobre salud, sobre pensiones y otras reformas generales o particulares tanto de la universidad como de sus actividades misionales.

ACUERDO.
La Universidad garantizará a sus empleados públicos docentes sindicalizados en ASPU-UN los respectivos permisos sindicales, previa información presentada ante las instancias correspondientes y según los respectivos Planes de Trabajo Académico, atendiendo las disposiciones de los Acuerdos 11 de 2005 y 123 de 2013, así:

a) Para Junta Directiva Nacional de ASPU, las Juntas Directivas de ASPU-UN UN Bogotá y Medellín y a los miembros de las Comisiones de las seccionales que se encuentren establecidos en los estatutos de la organización sindical, hasta una tercera parte (1/3) de su dedicación semanal para los profesores de carrera en dedicación de cátedra y hasta el 50% de su dedicación semanal para los profesores de carrera en dedicación de tiempo completo o dedicación exclusiva.

b) Para las federaciones y confederaciones nacionales e internacionales a las cuales esté afiliado ASPU-UN y sus delegados sean designados como integrantes de las Juntas Directivas, hasta una tercera parte (1/3) de su dedicación semanal para los profesores de carrera en dedicación de cátedra y hasta el 50% de su dedicación semanal para los profesores de carrera en dedicación de tiempo completo o dedicación exclusiva, de permiso sindical para cinco empleados públicos docentes miembros que designe cada Subdirectiva del Sindicato.

Parágrafo. Lo anterior sin perjuicio de la normativa que a este respecto expida el Gobierno Nacional.

c) Durante la vigencia del presente acuerdo, se otorgarán los permisos sindicales a todos los empleados públicos docentes afiliados de ASPU-UN para que asistan a las asambleas ordinarias y extraordinarias, con lo que se garantiza el ejercicio de la libertad sindical. En relación con los foros, cursos y/o talleres que sean convocados por ASPU-UN, por las federaciones y confederaciones nacionales e internacionales a las cuales esté afiliado ASPU-UN, estos permisos se otorgarán una vez surtido el trámite correspondiente ante las instancias competentes.

ARTÍCULO 21. POR UNA LEY ALTERNATIVA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR QUE GARANTICE EL DERECHO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR CON BUEN NIVEL ACADÉMICO*. La UN se compromete a trabajar con la comunidad educativa, en particular con la comunidad universitaria, en una ley de educación superior que garantice el derecho a la educación superior de todas y todos los colombianos, con un mejoramiento continuado de los niveles académicos; para ello la Universidad impulsará el trabajo sobre este proyecto y dispondrá los espacios físicos y temporales y los recursos para el trabajo en la construcción y defensa posterior de este proyecto de Ley. Igualmente se trabajará para garantizar en la UN este derecho sin discriminación alguna y para evolucionar sus estatutos y estructura para garantizar los puntos del presente Pliego de Solicitudes.*

ACUERDO.
La Universidad se compromete a seguir trabajando con su comunidad académica y administrativa en la revisión integral al Sistema de Educación Superior, particularmente en las reformas necesarias para garantizar una educación superior pública de calidad; así mismo se compromete a generar los espacios de discusión suficientes para este fin.

Adicionalmente, la Universidad fortalecerá la estrategia ya establecida mediante la Mesa por la Educación, coordinada directamente por la Rectoría, donde se continúe con su objetivo de "avanzar en la formulación de una serie de propuestas de corto, mediano y largo plazo para la reforma a la educación superior y al sistema educativo en general" .

Para lo anterior, la Universidad facilitará todo lo necesario para la participación de un delegado de ASPU-UN en actividades relacionadas con este propósito.

8M. VEEDURÍA: *Que la Dirección de la Sede, propicie las condiciones de tiempo, modo y lugar y además financie, la capacitación, conformación y ejercicio de una veeduría fiscal a la contratación y convenios de la Sede. Esta veeduría en lo posible tendrá el acompañamiento institucional de la Contraloría General de la República.*

ACUERDO.
La Universidad se compromete a adelantar las gestiones para que se ofrezca un diplomado sobre veeduría ciudadana a ASPU-UN, en cada una de las Sedes donde tenga subdirectiva, durante el primer semestre de 2020. Este diplomado no podrá generar erogación al gasto de capacitación.

CAPITULO 3
DESACUERDOS

Eje Temático No. 2. Representación en Cuerpos Colegiados

SINTRAUNICOL:
Artículos:
46. Participación en Cuerpos Colegiados.

SINTRAUNAL:
Artículos:
32. Participación Consejo Nacional de Bienestar Universitario,
73. Representación de Trabajadores en cuerpos colegiados,
74. Participación en Comité de Veeduría Disciplinaria,
77. Participación de Principales y Suplentes de Representantes ante Cuerpos Colegiados,
78. Derogatoria de Disposiciones que Limitan el Derecho de Participación.

ASPU-UN:
Artículos:
7M. Participación en Comités Administrativos-Medellín (De eje 7 a eje 2)
12M. UNISALUD-Medellín (De eje 4 a eje 2)

SINTRAUNICOL
ARTÍCULO 46. PARTICIPACION EN CUERPOS COLEGIADOS
La Universidad Nacional de Colombia, en todas sus sedes, garantizará la participación de los servidores públicos administrativos en los diferentes cuerpos colegiados donde no tenemos asiento y será con voz y voto entre otros, Consejo Superior Universitario, Consejos de Sede, Consejos de Facultad.

SINTRAUNAL

Artículo 73. Representación de Trabajadores en cuerpos colegiados. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la UNIVERSIDAD garantizará la participación de dos trabajadores con voz y voto, elegidos democráticamente, ante las diferentes instancias de decisión universitarias donde se toman decisiones que afectan los empleados administrativos.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad, Artículos 46 y 73:

La participación decisoria de quienes integran los diferentes cuerpos colegiados de la Universidad corresponde a una materia reglada en el Decreto 1210 de 1993 (arts.10, 11, 17 y 19), así como en Acuerdo 11 de 2005 y normas relacionadas; todos ellos entendidos como aspectos propios de la organización y autoridades de la Universidad o gobierno, organización y dirección Académica y Administrativa de la misma. En ese sentido, se trata de asuntos de competencia de la Dirección y Administración de la Universidad, excluida de la Negociación sindical en los términos del numeral 2 del parágrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014, que reza:

"Artículo 5. Materias de negociación.
(...)
Parágrafo 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:
(...)
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado; (...)".

SINTRAUNICOL: Desacuerdo

Argumentos SINTRAUNAL:

Pese a la falta de voluntad por parte de la Dirección Universitaria para garantizar la plena participación de los trabajadores en la conformación de los órganos colegiados donde se toman decisiones que nos afectan, SINTRAUNAL no desistirá a la justa pretensión por una legítima y legal participación en las decisiones que afectan a los trabajadores como estamento constitutivo de la comunidad universitaria. Exigir nuestro reconocimiento como parte integral de la misma contribuye a nuestra dignificación y desarrollo humano.

SINTRAUNAL

Artículo 32. A partir de la firma del presente Acuerdo, el Consejo Superior Universitario modificará el artículo 57 del Acuerdo 011 de 2005, Estatuto General, en el sentido de adicionar a la composición del Consejo Nacional de Bienestar Universitario un delegado representante de los empleados y trabajadores elegido democráticamente por dicho estamento.

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:

Derivado de la mesa de negociación en el año 2017, el Consejo de Bienestar Universitario en sesión virtual del 12 de septiembre de 2017, Acta 06, aprobó presentar al Consejo Superior Universitario la solicitud de modificación del Artículo 57 del Acuerdo 011 de 2005 - Estatuto General, para incluir como integrante del Consejo de Bienestar Universitario a un

servidor público administrativo con su respectivo suplente. En esa medida, a través de oficio CBU-626-2017 se elevó esta solicitud al Consejo Superior Universitario. Frente a esto, mediante oficio CSU-3109-17 del 6 octubre de 2017, se informa que el Consejo Superior Universitario analizó la comunicación en sesión 9 de 2017 (Acta 9 de 2017), realizada el 26 de septiembre, y luego de debatir el tema, decidió negar la solicitud por 6 votos en favor de la negativa y 2 en contra.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese a la falta de voluntad por parte de la Dirección Universitaria para garantizar la plena participación de los trabajadores en la conformación de los órganos colegiados donde se toman decisiones que nos afectan, SINTRAUNAL no desistirá a la justa pretensión por una legítima y legal participación en las decisiones que afectan a los trabajadores como estamento constitutivo de la comunidad universitaria. Exigir nuestro reconocimiento como parte integral de la misma contribuye a nuestra dignificación y desarrollo humano.

Artículo 74. A partir de la firma del presente Acuerdo, la UNIVERSIDAD garantizará la participación de dos trabajadores ante el Comité de Veeduría Disciplinaria. Para ello habrá elección directa cada 2 años y participará cualquier empleado de la Universidad que desempeñe en propiedad un cargo de planta, cuya antigüedad sea superior a tres (3) años. PARÁGRAFO. Esta representación contará con un principal y un suplente, elegidos democráticamente.

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La participación decisoria de quienes integran los diferentes cuerpos colegiados de la Universidad corresponde a una materia reglada en el Decreto 1210 de 1993 (arts.10, 11, 17 y 19), así como en Acuerdo 11 de 2005 y normas relacionadas; todos ellos entendidos como aspectos propios de la organización y autoridades de la Universidad o gobierno, organización y dirección Académica y Administrativa de la misma. En ese sentido, se trata de asuntos de competencia de la Dirección y Administración de la Universidad, excluida de la Negociación sindical en los términos del numeral 2 del parágrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014, que reza:

"Artículo 5. Materias de negociación.
(...)
Parágrafo 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:
(...)
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado; (...)".
Adicionalmente, la participación del estamento administrativo en los procesos disciplinarios se garantiza en la Sala de Procesos de Personal Administrativo, integrada por 3 servidores de este estamento administrativo, conforme al artículo 57 del Acuerdo CSU 171 de 2014.
Finalmente, no existe una instancia denominada Comité de Veeduría Disciplinaria, según lo establecido en el Acuerdo CSU 171 de 2014.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese a la falta de voluntad por parte de la Dirección Universitaria para garantizar la plena participación de los trabajadores en la conformación de los órganos colegiados donde se toman decisiones que nos afectan, SINTRAUNAL no desistirá a la justa pretensión por una

legítima y legal participación en las decisiones que afectan a los trabajadores como estamento constitutivo de la comunidad universitaria. Exigir nuestro reconocimiento como parte integral de la misma contribuye a nuestra dignificación y desarrollo humano.

Artículo 77. A partir de la firma del presente Acuerdo, la UNIVERSIDAD garantizará la participación de los empleados elegidos como representantes ante los cuerpos colegiados, tanto principales como suplentes, en todas las reuniones ordinarias y extraordinarias que sean convocadas.

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La figura del suplente tiene como propósito reemplazar las ausencias temporales o definitivas de quien fue designado como principal. Por esta razón no es viable la solicitud de garantizar la presencia tanto de titulares con de suplentes de los representantes ante los cuerpos colegiados ya existentes.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese a la falta de voluntad por parte de la Dirección Universitaria para garantizar la plena participación de los trabajadores en la conformación de los órganos colegiados donde se toman decisiones que nos afectan, SINTRAUNAL no desistirá a la justa pretensión por una legítima y legal participación en las decisiones que afectan a los trabajadores como estamento constitutivo de la comunidad universitaria. Exigir nuestro reconocimiento como parte integral de la misma contribuye a nuestra dignificación y desarrollo humano.

Artículo 78. A partir de la firma del presente acuerdo, la UNIVERSIDAD derogará todas las resoluciones y disposiciones que limitan el derecho de los empleados a ser elegidos democráticamente, de forma continua e ininterrumpida, para la representación de los empleados y trabajadores en los cuerpos colegiados.

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
En aras de garantizar el principio democrático y de acuerdo con las condiciones institucionales reglamentariamente permitidas para el ejercicio de la representación de los empleados públicos de la Universidad a los cuerpos colegiados, es recomendable establecer normas que garanticen la rotación de sus representantes y así dar la oportunidad de escuchar nuevas voces e ideas.

Permitir reelección en la representación los cuerpos colegiados:
* Desincentiva nuevos liderazgos
* Fortalecen liderazgos individuales y se debilita la colectividad
* Obstruye el reemplazo generacional y la competencia entre líderes
* Refuerza el caudillismo en detrimento de las instituciones.
* Hace que los viejos liderazgos se quedan sin ideas y se resistan a los cambios

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese a la falta de voluntad por parte de la Dirección Universitaria para garantizar la plena participación de los trabajadores en la conformación de los órganos colegiados donde se toman decisiones que nos afectan, SINTRAUNAL no desistirá a la justa pretensión por una legítima y legal participación en las decisiones que afectan a los trabajadores como estamento constitutivo de la comunidad universitaria. Exigir nuestro reconocimiento como parte integral de la misma contribuye a nuestra dignificación y desarrollo humano.

ASPU-UN

7. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS ADMINISTRATIVOS: *Que ASPU-UN, Medellín tenga asiento con voz y voto en todos los comités administrativos de la sede. Cuando por disposición legal nacional no sea posible, ASPU-UN, Medellín, tendrá asiento en ellos, solo con voz, pero sin voto.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
Dado que el estamento docente tiene asiento con voz y voto en todos los comités administrativos de las sedes, que a la luz del Decreto 160 de 2014 la estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos no es negociable, y de conformidad con el Artículo 50 de la Ley 489 de 1998, los órganos superiores de dirección y administración y la forma de integración y de designación de sus titulares hace parte de la estructura orgánica, la Universidad no presenta propuesta en este Artículo.

Argumentos ASPU-UN:
La administración UN negó estas peticiones argumentando suficiente representación en los organismos de dirección de la universidad con la participación de los representantes profesorales.

ASPU difiere y rechaza la argumentación dispuesta por la UN porque dicha representación es minoritaria e insuficiente, por ello insistimos en modificar la estructura orgánica de la universidad Nacional, invocando preceptos constitucionales de cara a la democracia participativa.

12. UNISALUD: *Que ASPU-UN, Medellín, sea invitado permanente solo con voz, a las reuniones de Junta Directiva de Unisalud – Medellín.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
Dado que el estamento docente tiene asiento con voz y voto en el Comité Administrador de Sede de Unisalud, que a la luz del Decreto 160 de 2014 la estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos no es negociable, y que de conformidad con el Artículo 50 de la Ley 489 de 1998, los órganos superiores de dirección y administración y la forma de integración y de designación de sus titulares hace parte de la estructura orgánica, la Universidad no presenta propuesta en este Artículo.

Eje Temático No. 4. Derechos Humanos, Salud, Bienestar y Equidad de Género.

SINTRAUNAL:
Artículos:
16. Remanente Bono de Bienestar
20. Recursos Funcionamiento IPARM
27. Asignación Cupos Jardín Sede Bogotá
88. Construcción Sede UNISALUD

ASPU-UN
Artículos:
12. Seguridad Social

SINTRAUNAL

Artículo 16. Remanente Bono de Bienestar. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la UNIVERSIDAD, destinará los rubros que quedan remanentes por concepto del bono de bienestar, al bienestar de los empleados docentes y administrativos.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
El Programa de Bienestar se autorizó mediante el Acuerdo No. 058 de 2006 y reglamentado con la Resolución No. 528 de 2017. A la fecha y desde que se implementó el Programa, se asignan $5.600 millones al año. En razón a la situación presupuestal de la Universidad y a que no se cuenta con una fuente de financiación estable y cierta, se ha acudido para el efecto al excedente financiero. Es decir, con los saldos que no se ejecutan del bono, se cubre parcialmente el Programa del siguiente año.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores. Nuestra organización seguirá vigilante del buen uso y destinación de los recursos asignados para este fin.

Artículo 20. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *destinará como mínimo setecientos (700) SMMLV como recursos que garanticen el funcionamiento del IPARM.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
A continuación, se presenta un cuadro de gastos en SMMLV durante el periodo comprendido de 2015 a 2018, en el cual se evidencia que la Universidad ejecuta gastos anuales superiores a los 700 SMMLV, sin incluir gastos de nómina y costos indirectos de funcionamiento del Colegio.

GASTOS EN SMMLV			
VIGENCIA	SMMLV	GASTOS	GASTOS ANUALES EN SMMLV
2015	644.350	481.883.555	748
2016	689.455	666.310.807	966
2017	781.717	637.385.615	815
2018	781.242	550.624.731	705

Para evidenciar el comportamiento de los ingresos frente a los gastos ejecutados por la Dirección de Bienestar – IPARM y los gastos asumidos por otras dependencias de la Sede sin incluir nómina, ni costos indirectos, a continuación, se presenta un cuadro y una gráfica con la información respectiva:

INGRESOS Vs GASTOS IPARM 2018				
VIGENCIA	INGRESOS	GASTOS		
	IPARM	SEDE	IPARM	TOTAL
2016	369.773.034	284.553.508	381.757.299	666.310.807
2017	598.545.861	306.991.975	330.393.640	637.385.615
2018	525.133.663	234.186.321	316.438.410	550.624.731

Los valores correspondientes a los gastos por nómina del IPARM para la vigencia 2018 ascendieron a un valor total de $3.584'105.633, como se refleja en el siguiente cuadro:

CONCEPTOS	Gasto Asociado a la Nómina
Salarios y Prestaciones	2.733.357.868
Cesantías e Intereses	219.354.187
Aportes a la Seguridad Social y Parafiscales	631.393.578
TOTAL	**3.584.105.633**

FUENTE: Grupo Salarial y Prestacional Sede Bogotá

Se considera importante aclarar, que en un proceso de optimización y redireccionamiento de recursos a otras necesidades del IPARM y para dar cumplimiento a la normatividad de contratación, en el sentido de NO vincular personas por ODS que ejerzan funciones docentes, para 2019 se vincularon cuatro (4) docentes supernumerarios, para lo cual la Dirección de Bienestar – IPARM trasladó mediante Resolución 409 de 2019 de Vicerrectoría de Sede el valor de $179.100.000, enunciados en el artículo 19.

Los valores presentados permiten hacer una estimación de costo por estudiante IPARM, sin incluir costos indirectos como: gastos del personal de vigilancia, aseo y cafetería, enfermería, profesionales que participan en proyectos especiales, servicios públicos y

depreciación de la infraestructura física y equipos muebles y enseres, como se muestra a continuación:

*COSTO POR ESTUDIANTE SIN INCLUIR COSTOS INDIRECTOS AÑO 2018		
Concepto	valor $	%
Costos directos sin incluir nómina	550.624.731	13,32
Costos directos de nómina con prestaciones sociales	3.584.105.633	86,68
TOTAL COSTOS DIRECTOS	4.134.730.364	100,00
Estudiantes matriculados 2018	688	
Costo por estudiante	**6.009.783**	100

Por lo anterior, la Universidad no presenta propuesta a este punto, que además excede los términos del Decreto 160 de 2014, por cuanto no se trata de condiciones de empleo.

La Universidad no presenta propuesta a este punto, que además excede los términos del Decreto 160 de 2014, por cuanto no se trata de condiciones de empleo.

Argumento SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores. Nuestra organización seguirá vigilante del buen uso y destinación de los recursos asignados para este fin.

Artículo 27. Asignación Cupos Jardín Sede Bogotá. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la UNIVERSIDAD otorgará en el Jardín Infantil de la Sede Bogotá: 75% de cupos para hijos de trabajadores y empleados, 15% de cupos para estudiantes y 10% de cupos para hijos(as) de profesores, tal como se otorga en el colegio IPARM.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
El Acuerdo 49 de 2006 del Consejo Superior Universitario, por el cual se organiza el funcionamiento del Jardín Infantil, estableció en el literal b) del Artículo 7, como una función del Comité Directivo: "*Adjudicar los cupos, conforme a la reglamentación que para el efecto se expida*". Es de aclarar, que en el citado Acuerdo no se hace mención a porcentaje de asignación de cupos.

El proceso de Selección y Adjudicación del Jardín Infantil lo rige la Resolución 182 de 2008 de la Dirección de Bienestar Universitario Sede Bogotá, que estableció los criterios de admisión y matrícula de los niños y niñas del Jardín, considerando que la admisión de los niños y niñas usuarias del programa debe hacerse dentro de parámetros de equidad y transparencia, privilegiando a aquellos niños y niñas con mayor factor de riesgo afectivo, psicosocial y económico. Por lo tanto, la adjudicación de cupos se realiza proporcionalmente a la demanda por estamento y de acuerdo a la valoración del riesgo afectivo, psicosocial y económico en que se encuentre el niño o niña.

En este orden de ideas, reiterando la importancia que se ha determinado a la valoración de los citados riesgos, la Universidad continuará con el proceso de asignación de cupos para el Jardín de la Sede Bogotá, tal como se ha venido adelantando.

Argumentos SINTRAUNAL
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

ARTÍCULO 88. ***Construcción Sede UNISALUD.***
A partir de la firma del presente acuerdo, la UNIVERSIDAD garantizará que antes del vencimiento de un término de (4) cuatro años se construirá en el campus las instalaciones para el funcionamiento de UNISALUD Bogotá.

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La Universidad tiene imposibilidad legal para destinar recursos a UNISALUD, debido a la naturaleza jurídica de esta última entidad, regida por la Ley 100 de 1993 y Ley 647 de 2001.

Argumentos SINTRAUNAL
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

ASPU-UN
ARTÍCULO 12. SEGURIDAD SOCIAL. *La Universidad se reafirma en defender y buscar la sostenibilidad de su dependencia especializada UNISALUD, a lograr que los aportes de los beneficiarios cotizantes lleguen a UNISALUD, al igual que los retenidos por el FOSYGA y a subsidiar el 50% de los costos de su planta mientras se supere las dificultades financieras de UNISALUD.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
De conformidad con el artículo 1 del Acuerdo CSU 024 de 2008, "UNISALUD es una unidad especializada de la Universidad Nacional de Colombia, adscrita a la Rectoría, con organización propia y administración de recursos independiente" (subrayado nuestro), por lo cual la Universidad no puede concurrir con el aporte solicitado en la petición. Además de este escollo legal, la Universidad no dispone actualmente de los recursos presupuestales ni fiscales para este fin. Por otra parte, en relación con los recursos que van a la Administradora de los recursos del sistema de Seguridad Social en Salud- ADRES, la Universidad adelanta gestiones para solicitar la recuperación de estos dineros.

De conformidad con el artículo 1 del Acuerdo CSU 024 de 2008, "UNISALUD es una unidad especializada de la Universidad Nacional de Colombia, adscrita a la Rectoría, con organización propia y administración de recursos independiente" (subrayado fuera de texto), por lo cual la Universidad no puede concurrir con el aporte solicitado en la petición. Además de este escollo legal, la Universidad no dispone actualmente de los recursos presupuestales ni fiscales para este fin. Por otra parte, en relación con los recursos que van

a la Administradora de los recursos del sistema de Seguridad Social en Salud- ADRES, la Universidad adelanta gestiones para solicitar la recuperación de estos dineros.

Eje Temático No. 6. Aspectos Económicos Laborales.

SINTRAUNICOL:
Artículos:
56. Apoyo UNISALUD
57 Donación para UNISALUD

SINTRAUNAL:
Artículos:
60. Ampliación de Horas Extras
61. Incentivo de Ajuste por Pérdida del Poder Adquisitivo
62. Vacaciones Adicionales Remuneradas
65. Quinquenio
66. Pago Tiempo Compensatorio Acumulado
67. Prima Técnica
87. Pago de Nómina UNISALUD

ASPU-UN:
Artículo:
11. Bonificación Especial de Bienestar Universitario.

SINTRAUNICOL

ARTÍCULO 56. UNISALUD APOYO

La Universidad Nacional de Colombia, a la firma del presente acuerdo asumirá los costos de nómina, pago de servicios públicos, vigilancia, arrendamiento y aseo.

ARTÍCULO 57. UNISALUD DONACIÓN

La Universidad Nacional de Colombia, a la firma del presente acuerdo dará un aporte económico de 2000 SMLMV a Unisalud para mitigar los costos que Unisalud asume por gastos no POS. Los cuáles serán distribuidos en las diferentes sedes de Unisalud.

SINTRAUNAL

Artículo 87. *Con el fin de mantener y fortalecer nuestro sistema de servicios de salud, a partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantiza y retoma la responsabilidad presupuestal para el pago de la nómina y las prestaciones sociales de los Trabajadores adscritos a UNISALUD.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La Universidad tiene imposibilidad legal para destinar recursos a UNISALUD, debido a la naturaleza jurídica de esta última entidad, regida por la Ley 100 de 1993 y Ley 647 de 2001. De conformidad con el artículo 1 del Acuerdo CSU 024 de 2008, "*UNISALUD es una unidad especializada de la Universidad Nacional de Colombia, adscrita a la Rectoría, con organización propia y administración de recursos independiente*" (subrayado nuestro), por lo cual la Universidad no puede concurrir con el aporte solicitado en la petición. Además de este escollo legal, la Universidad no dispone actualmente de los recursos presupuestales ni fiscales para este fin. Por otra parte, en relación con los recursos que van a la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud- ADRES, la Universidad adelanta gestiones para solicitar la recuperación de estos dineros.

Nota SINTRAUNICOL:
SINTRAUNICOL deja expresa su posición por la forma como la Universidad Nacional de Colombia, NUNCA, mostró un criterio de buscar una alternativa en planeación presupuestal y/o de gestión ante quien correspondiera para tratar de visionar la permanencia de nuestro servicio de salud UNISALUD.

SINTRAUNICOL, exige en cumplimiento del decreto 1890 de 1995 en su Capítulo II artículo 10, el cual desarrolla los requisitos de las entidades en adaptación de la Ley 100 de 1993 y su artículo 15 Cobertura y Compensación de la continuidad de los servicios NO contemplados en el sistema general de salud y que es obligación si se asume la adaptabilidad por parte de las entidades como fue nuestro caso, que la universidad en cabeza del Consejo Superior Universitario presupueste para próximas vigencia el cumplimiento de esta Obligación, y de allí solventar un poco las dificultades económicas por las que atraviesa UNISALUD al tener que asumir con sus aportes, servicios no contemplados en el sistema general de salud, como es su obligación.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

SINTRAUNAL
Artículo 60. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *garantizará y pagará el 100% de las horas extras a todos los trabajadores inscritos en Carrera Administrativa, en el nivel asistencial, técnico y profesional, que por razones del servicio deben laborarlas.*

DESACUERDO.

Desacuerdo Universidad:
En un término no mayor a tres (3) meses a partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad emitirá una circular sobre las condiciones del reconocimiento de horas extras, teniendo en cuenta lo señalado en el Decreto 1042 de 1978 y aquellas normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan; el Decreto 72 de 1997 y la Resolución de Rectoría No. 1491 de 2013. Esta Circular será difundida entre todos los servidores públicos, en especial, quienes tengan personal a cargo con el fin de que se dé cumplimiento a las condiciones legales para el reconocimiento de horas extras para los empleados públicos administrativos de la Universidad.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Artículo 61. Incentivo de ajuste por pérdida del poder adquisitivo*. A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *reconocerá un incremento del 4% adicional al porcentaje anual decretado por el Gobierno Nacional para los empleados públicos, como incentivo por productividad, a fin de mantener a futuro el poder adquisitivo de los salarios de sus Trabajadores.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
1.- El Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:

Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

2.- En desarrollo del principio consistente en que la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas, es necesario remitirse a la competencia que la Constitución Política asigna en materia salarial y prestacional de los empleados públicos, así:

ARTICULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;

(...)

3.- La asignación básica mensual que recibe el empleado por su trabajo hace parte de los elementos salariales establecidos en el Decreto ley 1042 de 1978, toda vez que constituye una contraprestación por los servicios prestados. El único competente para modificar normas salariales y para fijar los incrementos anuales, es el Gobierno nacional.

4.- Los elementos salariales no son objeto de negociación en las mesas individuales. El Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:

Artículo 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:

(...)

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

La Circular Conjunta 100-002 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo y Función Pública dice: *"En las Mesas Individuales únicamente se podrán negociar las condiciones de empleo en materia de capacitación y bienestar social e incentivos. Bajo ninguna circunstancia se podrán acordar temas salariales o prestacionales, o de revisión de las plantas de personal, materias de competencia de la mesa nacional."*

De acuerdo con lo anterior, en materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales, en la Mesa Central de Negociación, no en las Mesas Individuales.

5.- Dentro de los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, se adelantó en el presente año la negociación del pliego presentado por los representantes de las centrales y federaciones sindicales de los empleados públicos en la Mesa Central de Negociación. El Gobierno Nacional y las centrales y las federaciones sindicales de los empleados públicos acordaron que para el año 2019 el aumento salarial debe corresponder al incremento porcentual del IPC total en 2018 certificado por el DANE, más uno punto treinta y dos por ciento (1.32%), el cual debe regir a partir del 1 de enero del presente año. El incremento porcentual del IPC total de 2018 certificado por el DANE fue de tres punto dieciocho por ciento (3.18%) y, en consecuencia, los salarios y prestaciones establecidos para los empleados públicos docentes y administrativos de las Universidades Estatales u Oficiales se ajustarán en cuatro punto cinco por ciento (4.5%) para 2019, retroactivo a partir del 1 de enero del presente año.

El Decreto 1019 de 2019 "*Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes y administrativos de las Universidades Estatales u Oficiales*", estableció:

ARTÍCULO 1. Remuneración mensual en tiempo completo de los empleados públicos docentes. A partir del 1 de enero de 2019, la remuneración mensual en tiempo completo

por concepto de asignación básica y gastos de representación, correspondiente a los empleados públicos docentes a 31 de diciembre de 2018, a quienes se les aplica el Decreto 1279 de 2002 y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, será incrementada en el cuatro punto cinco por ciento (4.5%).

Si al aplicar el porcentaje de qué trata el presente artículo resultaren centavos, se ajustarán al peso siguiente.

(...)

ARTÍCULO 5. *Remuneración mensual en tiempo completo de los empleados públicos administrativos.* Los empleados públicos administrativos vinculados actualmente a las Universidades Estatales u Oficiales continuarán sujetos al régimen salarial que efectivamente se les reconoció y pagó hasta el 31 de diciembre de 2018. El régimen de prestaciones sociales será el aplicable a los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

De conformidad con el parágrafo primero del artículo sexto de la Ley 4ª de 1992, facultar a los Rectores Universitarios para determinar los reajustes a las asignaciones básicas del personal de carácter administrativo de sus correspondientes plantas de personal vigentes a 31 de diciembre de 2018, de conformidad con el porcentaje fijado en el artículo primero del presente decreto.

Los Rectores Universitarios expedirán los correspondientes actos administrativos antes del 30 de junio de 2019 y deberán remitir copia de los mismos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y al Departamento Administrativo de la Función Pública dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición.

ARTÍCULO 6. *Responsabilidad y sanciones.* La autoridad que dispusiere el pago de remuneraciones contraviniendo las prescripciones del presente decreto, será responsable de los valores indebidamente pagados y estará sujeta a las sanciones fiscales, administrativas, penales y civiles previstas en la ley. La Contraloría General de la República velará por el cumplimiento de esta disposición.

ARTÍCULO 7. *Prohibiciones.* Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial o prestacional estatuido por las normas del presente decreto, en concordancia con lo establecido en el artículo 10de la Ley 4ª de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.

Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúense las asignaciones de que trata el artículo 19 de la Ley 4ª de 1992.

Para incrementar las asignaciones básicas mensuales de los empleados administrativos en un porcentaje superior al establecido por el Gobierno Nacional se requiere acudir al mismo Gobierno nacional quien, por la facultad dada en la Constitución Política y la Ley 4 de 1992, es la instancia competente.

Por lo tanto, la Universidad no presenta oferta al presente artículo, dado que no tiene competencia para negociar aspectos prestacionales ni salariales.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

***Artículo 62. Vacaciones adicionales remuneradas**. A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** garantizará que los cinco (5) días calendario de vacaciones adicionales remuneradas, a que se refiere el numeral 10 del artículo 23 del ACUERDO 67 DE 1996 constituirán factor salarial y darán derecho a prima.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
1.- El Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:

Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

2.- En desarrollo del principio consistente en que la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas, es necesario remitirse a la competencia que la Constitución Política asigna en materia salarial y prestacional de los empleados públicos, así:

ARTICULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;

(...)

3.- Las vacaciones son una prestación social, en tanto cubre la necesidad del descanso. El único competente para fijar el régimen prestacional de los empleados públicos, es el Gobierno nacional.

4.- En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, es decir, elementos prestacionales como las vacaciones no son objeto de negociación en las mesas individuales. El Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:

Artículo 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:

(...)

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

La Circular Conjunta 100-002 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo y Función Pública dice: *"En las Mesas Individuales únicamente se podrán negociar las condiciones de empleo en materia de capacitación y bienestar social e incentivos. Bajo ninguna circunstancia se podrán acordar temas salariales o prestacionales, o de revisión de las plantas de personal, materias de competencia de la mesa nacional."*

De acuerdo con lo anterior, en materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República y, por tanto, ni la Mesa Central de Negociación ni las Mesas Individuales tienen competencia para negociar estos asuntos.

Por lo tanto, la Universidad no presenta oferta al presente artículo, dado que no tiene competencia para negociar aspectos prestacionales ni salariales.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Artículo 65. Quinquenio. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *se obliga a aumentar el número de meses para esta prestación así:*
5 años = 2 meses de Asignación Básica
10 años = 3 meses de Asignación Básica
15 años = 4 meses de Asignación Básica

20 años Y MÁS = 5 meses de Asignación Básica

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
1.- El Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:

Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

2.- En desarrollo del principio consistente en que la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas, es necesario remitirse a la competencia que la Constitución Política asigna en materia salarial y prestacional de los empleados públicos, así:

ARTICULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;

(...)

3.- En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, es decir, los elementos prestacionales no son objeto de negociación en las mesas individuales. El Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:

Artículo 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:

(...)

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

La Circular Conjunta 100-002 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo y Función Pública dice: *"En las Mesas Individuales únicamente se podrán negociar las condiciones de empleo en materia de capacitación y bienestar social e incentivos. Bajo ninguna circunstancia se podrán acordar temas salariales o prestacionales, o de revisión de las plantas de personal, materias de competencia de la mesa nacional."*

4.- De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 57 de 1978 del CSU, "Por el cual se establecen unas prestaciones sociales extralegales a los Empleados Públicos no docentes de la Universidad", la Universidad reconocerá a sus empleados públicos no docentes una Bonificación por Antigüedad (quinquenio). Es decir, el quinquenio es una prestación social.

De acuerdo con lo anterior, en materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República y, por tanto, ni la Mesa Central de Negociación ni las Mesas Individuales tienen competencia para negociar estos asuntos.

Por lo tanto, la Universidad no presenta oferta al presente artículo, dado que no tiene competencia para negociar aspectos prestacionales ni salariales.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores

Artículo 66. *A partir de la firma del presente Acuerdo, la* ***UNIVERSIDAD*** *pagará en dinero lo correspondiente al tiempo compensatorio, que a la fecha tienen acumulado los empleados y trabajadores.*

DESACUERDO

Argumentos Universidad:
El Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:
Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

El Decreto 2482 de 2018 (28 de diciembre) "Por el cual se autoriza el reconocimiento en dinero de días compensatorios" señala:

ARTICULO 1. Se podrán reconocer y pagar en dinero los días compensatorios que se hubieren causado hasta la fecha de publicación del presente Decreto, a favor de cada empleado público, siempre que exista disponibilidad presupuestal y no se afecten los recursos para el pago de horas extras que se vayan a causar en el resto de la presente vigencia.

El Decreto cada año que expide el Gobierno nacional que autoriza el reconocimiento en dinero de días compensatorios condiciona su otorgamiento el otorgamiento a la existencia de disponibilidad presupuestal, y la Universidad no cuenta con recursos presupuestales que permitan ese reconocimiento y pago.

La Universidad tiene actualmente un déficit presupuestal, motivo por el cual no está en condiciones de asumir pagos en dinero del tiempo de descanso compensatorio no compensado de sus empleados. En este sentido continuará otorgando el tiempo compensatorio a los empleados que los hayan laborado por necesidades del servicio.

Por lo tanto, la Universidad no presenta oferta al presente artículo, dado que no cuenta con recursos para presupuestales para financiar este aspecto.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores

***Artículo 67. Prima técnica**. A partir de la firma del presente Acuerdo, la **UNIVERSIDAD** otorgará la prima técnica prevista en el Artículo 34 del Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario, teniendo en cuenta el concepto No. 12 de la Oficina Jurídica Nacional de marzo de 2011.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La Prima Técnica para empleados públicos es un reconocimiento económico para atraer o mantener al servicio del Estado a servidores o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la relación de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Así mismo, es un reconocimiento al óptimo desempeño en el cargo y se encuentra reglamentada en los Decretos 1016 de 1991, 1624 de 1991, 1661 de 1991, 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y 1164 de 2012.

El Acuerdo 67 de 1996 del CSU señala:

Artículo 34. Prima Técnica. La Universidad otorgará la Prima Técnica a funcionarios de cualquier nivel, con sujeción a las disponibilidades presupuestales y condicionada a los méritos académicos, la experiencia calificada y la evaluación del desempeño, según el procedimiento que determine el reglamento.

Esta prima no constituye factor salarial ni prestacional.

De otra parte, el Decreto 1072 de 2015 (en el que se compiló el Decreto 160 de 2014) señala:

Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

El Estatuto de Personal Administrativo condiciona el otorgamiento de la Prima Técnica a disponibilidad presupuestal, y la Universidad no cuenta con recursos presupuestales que permitan su otorgamiento.

Por lo tanto, la Universidad no presenta oferta al presente artículo, dado que no cuenta con recursos presupuestales para financiar este aspecto.

Argumentos SINTRAUNAL:
Pese al desacuerdo, SINTRAUNAL persistirá en la búsqueda de esta pretensión toda vez que la misma contribuye a garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores

ASPU
ARTÍCULO 11. DE LA BONIFICACIÓN ESPECIAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO. *Establecer y reglamentar una bonificación especial de bienestar universitario, sin carácter salarial, en monto igual para todos y cada uno de las y los miembros del personal académico de la Universidad, equivalente al diez por ciento (10%) de la nómina anual, pagadero en uno o dos contados o mediante las modalidades de tarjeta multipuntos u otras similares, para recuperar la bonificación pagada del 2002 al 2005.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:

Inicialmente, el día 11 de abril de 2019 la Universidad envió la siguiente respuesta argumentada a la petición de ASPU-UN:

> La Universidad observa que el régimen salarial y prestacional que rige para los profesores universitarios (Decreto 1279 de 2002) ofrece posibilidades reales y ciertas para que los profesores no solamente puedan bonificar, sino que, en su calidad de empleados públicos docentes puedan incrementar efectivamente su salario, de modo que éste tenga un rango muy amplio de movilidad ascendente, del cual no disponen, valga la pena señalarlo, los empleados públicos administrativos de la Universidad.
> Esto se refleja, por lo demás, en el hecho de que el ingreso salarial promedio de los docentes de la Universidad Nacional está en relación de tres a uno (3:1) respecto de la base salarial de los empleados administrativos. No sobra recordar que, de conformidad con el Decreto 1279 de 2002, los profesores universitarios pueden incrementar su base salarial por productividad académica, experiencia calificada, formación académica, cambio de categoría y cargos académico-administrativos. Además, los docentes de la Universidad Nacional están cobijados por el Acuerdo 036 de 2009 del Consejo Superior Universitario sobre extensión universitaria, según el cual los profesores de la Universidad tienen la posibilidad de realizar actividades de extensión remunerada que son reconocidas de manera adicional a su salario mensual.
> Adicionalmente, el efecto presupuestal que esto significaría ascendería a $50.000 millones de pesos aproximadamente, lo cual no es viable en las actuales circunstancias financieras bien conocidas por todos en las que se encuentra la Universidad.
> Por lo anteriormente planteado, la Universidad considera que no es viable acceder a esta petición.

Así mismo, el día 04 de junio se presenta nuevamente la discusión sobre el asunto sin llegar a ningún acuerdo. Luego, el 11 de junio ASPU-UN propone que este punto (11) se aborde como una bonificación especial solo para los afiliados a ASPU-UN. Se indica que el monto ascendería a 600 millones de pesos. Finalmente, el mismo 11 de junio de 2019 la Universidad se mantiene en la respuesta emitida el 11 de abril.

Con posterioridad al día 11 de junio, fecha en la cual se trató por última vez el artículo 11 en el marco del Eje Temático 7 – Asuntos Particulares a cada Organización Sindical, ASPU-UN solicitó que este punto fuera movido del citado Eje Temático (como lo había establecido desde el inicio del proceso de Negociación y consta en el Acta correspondiente del 19 de marzo de 2019) al Eje Temático 6 – Aspectos Económicos Laborales, este último parte de los asuntos comunes con las demás organizaciones sindicales.
La más reciente propuesta de la Universidad a los petitorios de las organizaciones sindicales, enviada a sus respectivas secretarías técnicas el martes 23 de julio a las 3:30 p.m., es la siguiente:

> Producto de la negociación entre las organizaciones sindicales y la Universidad Nacional de Colombia, a partir de la firma del Acta Final de Acuerdos, la Universidad destinará un monto de cuatrocientos

treinta mil pesos ($430.000) individuales anuales, entregados en el mes de septiembre, a los empleados públicos no docentes sindicalizados que a la fecha de la firma del acta parcial que contenga el presente acuerdo, estén afiliados según certificación del tesorero y el secretario de cada organización sindical. Esta suma será actualizada con el IPC durante los siguientes años de vigencia del Acuerdo, y será entregada a los empleados públicos no docentes sindicalizados con corte a 28 de febrero de cada año y afiliación vigente a la fecha de entrega del incentivo económico en el mes de septiembre de cada año de vigencia del acuerdo.

Nota: Las partes aceptan dejar las notas que consideren pertinentes tanto en el acta parcial como en el acta final de Acuerdos, en lo relacionado con el incentivo,

El día 19 de junio cuando se abordó la discusión sobre el incentivo salarial, solicitado por las organizaciones sindicales de funcionarios administrativos, la Universidad mantuvo los argumentos inicialmente planteados a ASPU-UN, en el sentido de la inviabilidad de otorgar a dicha organización la bonificación solicitada, ratificando y profundizando los siguientes aspectos:

- El incentivo que se ha otorgado desde el año 2013 a los empleados públicos administrativos no docentes de la Universidad, se entiende hoy como un reconocimiento que se les hace por sus aportes y esfuerzos para el mejoramiento de las actividades misionales de la Institución, toda vez que, a diferencia de los profesores, los primeros no tienen la posibilidad de recibir este tipo de incentivos.

- Históricamente los profesores universitarios, a diferencia del resto de empleados públicos, han tenido un salario que varía de acuerdo con factores salariales que forman parte de la esencia misma de su trabajo como: la categoría dentro del escalafón docente[2]; los títulos de estudios universitarios[3]; la experiencia calificada; la productividad académica; las actividades de dirección académico-administrativas; y el desempeño destacado en labores de docencia y extensión. De acuerdo con el Decreto 1279 de 2002, el salario de los profesores es el resultado de multiplicar el valor del punto salarial y la cantidad de puntos salariales acumulados que se le hayan reconocido al profesor. El valor del punto es determinado cada año por el Gobierno nacional, y la cantidad de puntos depende de la valoración de los factores anteriormente señalados.

---

[2] Según el Decreto 1279 de 2002, las categorías para el escalafón docente son: profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular. A medida que asciende en el escalafón docente, el profesor va sumando puntos salariales. Un profesor titular alcanza el máximo de 96 puntos. Los docentes ascienden en el escalafón teniendo en cuenta las capacidades intelectuales, se le reconocen los méritos alcanzados por escolaridad, experiencia docente calificada y la producción intelectual en el campo profesional o del saber en el que se desempeña.

[3] Entre más formación universitaria que tenga el docente, más puntos puede acumular, con lo cual se busca estimular al docente a avanzar a mayores niveles educativos y pretende recompensar las inversiones que los docentes hacen en el capital humano y su desarrollo intelectual.

- En ese sentido, es importante resaltar que el Decreto 1279 de 2002 contiene un sistema de incentivos para el fomento de la producción intelectual, la investigación, la formación, y el buen desempeño de los docentes de carrera de la universidad pública, lo cual busca contribuir a mejorar la calidad de la educación pública superior.

- Los profesores de la Universidad Nacional de Colombia tienen la posibilidad real y efectiva de mejorar sus ingresos, es decir, tienen lo que se conoce como un salario móvil, toda vez que cuentan con reglamentación al respecto, ejemplos de esto son:

    - En relación con su salario: Títulos de posgrado, evaluación anual de desempeño[4], evaluación por desempeño en cargos académico-administrativos[5], productividad académica[6], premios nacionales e internacionales, patentes de invención, obras artísticas, promoción en el escalafón docente[7], entre otros.

    - Otros ingresos no constitutivos de salario: Bonificación por el desempeño de cargos académico-administrativos, estímulos por servicios académicos remunerados (que se entienden tributariamente como ingresos no laborales), bonificación por productividad académica (producciones cinematográficas o fonográficas de impacto regional, obras artísticas de impacto regional, ponencias en eventos especializados, publicaciones impresas universitarias, direcciones de tesis de maestría y doctorado, reseñas críticas, traducciones de capítulos de libros y artículos de revista), distinciones de carácter nacional, de sede y de facultad, entre otros.

    - Existen otro tipo de estímulos económicos que no tienen carácter salarial para los docentes como los servicios académicos remunerados hasta por un valor mensual igual a veinte (20) SMLV, sin que el valor mensual

[4] El profesor de la Universidad Nacional de Colombia obtiene 2 puntos salariales por obtener desempeño satisfactorio en la evaluación anual del desempeño realizada por los directores de las Unidades Académicas Básicas, con base en el Programa de Trabajo Académico, el Informe Anual de Actividades y el resultado de la Encuesta de Percepción estudiantil.

[5] El artículo 42 del Acuerdo 23 de 2008 del CSU indica que como resultado del proceso de evaluación por desempeño de cargos académico-administrativos, serán asignados los puntos salariales; el Acuerdo 5 de 2009 del CSU estipula que se asignarán puntos salariales por cada año cumplido a los profesores que desempeñen los cargos académico-administrativo establecidos estatutariamente en la estructura orgánica de la Universidad Nacional de Colombia, previa evaluación de las instancias competentes.

[6] Reconocimientos en revistas especializadas, producción de videos cinematográficas o fonográficas, libros que resulten de una labor de investigación, libros de texto, libros de ensayo, premios nacionales e internacionales, patentes de invención, traducción de libros, obras artísticas, producción técnica, producción de software, entre otras.

[7] Puntajes se asignan para completar el puntaje de cada categoría: a. Por categoría de Profesor Auxiliar, 37 puntos. b. Por categoría de Profesor Asistente, 58 puntos. c. Por categoría de Profesor Asociado, 74 puntos. d. Por categoría de Profesor Titular, 96 puntos.

promedio de cada año sea superior a quince (15) SMVL; para los profesores vinculados antes del 1o de noviembre de 2016 en Sedes de Frontera y a los docentes que ocupan cargos directivos en otra Sede diferente a la de su adscripción, corresponde al 30% de la asignación mensual; por ejercer actividades de pregrado o posgrado en otra sede; por ser académico para evaluar productividad académica, entre otros.

- Lo anterior ha llevado a que, dentro de la nómina de los funcionarios de la Universidad, la porción correspondiente a remuneraciones salariales de los profesores tenga un peso del 70% aproximadamente. Por su parte, en el marco de la discusión y argumentación, la organización ASPU-UN ha variado sus pretensiones desde una bonificación equivalente al 10% de la nómina hasta un "Acto político y simbólico" en el que se le reconozca a los profesores sindicalizados la suma de $10.000.

Frente a esta última pretensión, la Universidad ha manifestado de manera reiterativa que, de acuerdo a lo establecido legalmente como marco normativo que rige las negociaciones de la Universidad con las organizaciones sindicales (Decreto 160 de 2014 compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015), son únicamente materia de negociación 1. Las condiciones de empleo, y 2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo[8].

Dado lo anterior, no son materia de negociación los "Actos políticos simbólicos", toda vez que un reconocimiento de este tipo no está relacionado con las condiciones de empleo ni tampoco se enmarca en las relaciones con las organizaciones sindicales sino directamente con los afiliados a ASPU-UN.

Lo anterior, conllevaría a un desconocimiento de la principal finalidad de los sindicatos que es el mejoramiento de condiciones de empleo de los trabajadores y no reivindicar aspectos políticos de la organización.[9]

---

[8] Lo anterior, en concordancia con el Convenio 151 de la OIT que señala: "*Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo. Artículo 7. Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones*" y el Convenio 154 de la OIT que dice: "*Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo.*"

[9] Al respecto, la Oficina Internacional del Trabajo en el texto *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (Sexta Edición, 2018) ha destacado que dicho Comité carece de competencia para pronunciarse sobre tratar alegatos de naturaleza puramente política y que los mismos no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical. Ver, entre otras, las siguientes decisiones:

Es importante resaltar que la Universidad se comprometió, desde la instalación de la Mesa de Negociación, a que daría cumplimiento al principio de no regresividad. Teniendo en cuenta que, en el pasado, en las diferentes mesas de negociación no se le ha reconocido a ASPU-UN ningún incentivo económico del tipo que argumentamos en este documento, se puede afirmar que se sigue respetando el principio de no regresividad si solamente se les ofrece a los empleados públicos no docentes, como se ha manifestado a la fecha.
A su vez, reconociendo a ASPU-UN como interlocutor válido a la luz de la normatividad que regula el proceso de negociación, se han suscrito Actas Parciales con ASPU-UN que recogen acuerdos con un componente económico, como lo son apoyos para movilidad y apoyos para dotación de oficinas, que a su vez ratifican el compromiso de preservar el principio de la no regresividad.

Otro elemento que debe tenerse en cuenta es que las organizaciones sindicales no unificaron pliegos, por lo que, aunque se hayan aprobado unas agrupaciones temáticas con asuntos individuales y otros colectivos, las respuestas se dan a cada organización sindical de conformidad con su petitorio individual. El hecho de que las organizaciones sindicales presenten un artículo unificado, no exonera a la Universidad de su responsabilidad de responder, así sea con el mismo texto, a cada artículo de los pliegos de manera individual, como se evidencia en los soportes documentales que acompañan el proceso.

Lo anterior deriva en que, por el hecho de no incluir a ASPU-UN en la respuesta escrita que la Universidad les ha dado a las organizaciones sindicales sobre el asunto en consideración, no implica ningún tipo de discriminación; esto basado en la argumentación expresada, en la forma y en la dinámica que tomó la negociación, en la respuesta emitida a ASPU-UN desde el 11 de abril de 2019 y los cambios de agrupación temática realizada por ASPU-UN, todo ello evidenciable en los soportes documentales y audiovisuales que respaldan el proceso.

Finalmente, la Universidad enfatiza en que no considera pertinente reconocer este incentivo a los profesores sindicalizados en la organización sindical ASPU-UN, en tanto que en el pasado solo ha sido reconocido a los empleados públicos no docentes y dado el impacto económico que a futuro podría tener la inclusión de un nuevo incentivo económico sobre las finanzas de la Universidad.

"24. El Comité no es competente para tratar alegatos de naturaleza puramente política (…). (Véase Recopilación de 2006, párrafo 13.)"

"727. Las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 502; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1432; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 749; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 856; y 378° informe, Caso núm. 2723, párrafo 265.)"

"1475. El principio de la negociación colectiva permite negociaciones entre funcionarios públicos y el Gobierno en calidad de empleador y no de poder ejecutivo; atañe, más concretamente, a los términos y condiciones de empleo de dichos funcionarios y no incluye forzosamente cuestiones de política pública que puedan atañer a la ciudadanía. (Véase 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 992.)."

Argumentos ASPU-UN

El artículo 33 del pliego de SINTRAUNICOL, 64 de SINTRAUNAL y 11 de ASPU-UN se unificaron como punto común. El siguiente texto reemplaza los tres artículos:

INCENTIVO ECONÓMICO: A partir de la firma del Acta Final de Acuerdos, la Universidad destinará un monto de quinientos mil pesos ($500.000) individuales anuales, actualizados con el IPC para los siguientes años de vigencia del Acuerdo, como producto de la negociación entre las organizaciones sindicales y la Universidad Nacional de Colombia. Dicho estímulo se le otorgará a quienes a la fecha de la firma del presente Acuerdo estén afiliados según certificación del tesorero y el secretario de cada organización sindical; pagadero en el mes de septiembre de cada año de vigencia del Acuerdo. Para el caso de la organización sindical ASPU la suma será de $10.000 a cada docente sindicalizado en las mismas condiciones descritas anteriormente.

El monto del bono será ajustado anualmente con base en el IPC, a partir de 2020 a los sindicalizados activos con corte a 28 de febrero del respectivo año y afiliación vigente a la fecha de entrega del estímulo económico.

Nota: las organizaciones sindicales aceptan que las partes dejen sus notas en el Acta final del Acuerdo sobre los puntos que consideren pertinentes.

En nuestra condición de negociaciones de la organización sindical ASPU-UN por medio del presente escrito dejamos constancia ante la comunidad en general respecto a la grave discriminación sindical en que ha incurrido reiteradamente la administración de la universidad en los siguientes términos:

1. La organización ASPU-UN presento dentro del pliego de solicitudes artículos atinentes a obtener bonificación para los docentes sindicalizados para recuperar la perdida adquisitiva de sus componentes salariales y/o de estímulos económicos (punto 11 y punto 4M); sin embargo la administración presento una justificación escrita, en la cual de manera reiterada, discrimina y excluye a los docentes sindicalizados de cualquier posibilidad de tener beneficio económico alguno como producto de la presente negociación.

2. En dicha respuesta, aunque extensa en cantidad, goza de ausencia de razones de fondo que justifiquen el denunciado atropello al derecho fundamental de Asociación y en especial al sindical por parte de los profesores de la Universidad Nacional. La mayor parte de la respuesta la dedica a reseñar el sistema salarial existente en la universidad como si ello fuera la esencia de la petición realizada. Precisamente la actual normatividad que regula la negociación entre las organizaciones sindicales y las entidades públicas consiste en la búsqueda de mejora de las condiciones laborales y no en hacer juicios de valor sobre los derechos de los profesores, la pertinencia de las peticiones sindicales, la justicia, injusticia de dicho sistema salarial. Insistimos que la negociación es para mejorar las condiciones existentes.

3. Otro aspecto que desdice de una verdadera respuesta de fondo atañe a que los incentivos a los que hace referencia la administración son producto del trabajo realizado por los docentes en ejercicio de su labor intelectual y de docencia en todas

sus posibilidades laborales. En este sentido los estímulos no son de liberalidad, y por el contrario son contraprestaciones al trabajo docente.

4. Acusa crasa ignorancia la administración al sostener que nuestra pretensión de que la suma reconocida sea de Diez mil pesos ($ 10.000) por ser un "acto político simbólico" no hace parte de la mesa. Consideramos que precisamente una de las modalidades de asociación sindical es la aceptación y el reconocimiento por parte de los empleadores. Es obtuso no entender que al negar la aceptación del sindicato y no reconocerlo lo excluye y lo discrimina. Nuestra cantidad efímera de Diez mil pesos ($ 10.000) es la manifestación clara de que no buscábamos el enriquecimiento personal de los docentes, ni tampoco generar un cuantioso gasto presupuestal a la Universidad; sino que por el contrario soló pretendíamos el ejercicio de un derecho fundamental. De contera se concluye que al excluir a ASPU-UN están realizando una práctica discriminatoria y negatoria de un derecho fundamental que afecta la dignidad humana de todos sus asociados.

5. Sostener que "los actos políticos simbólicos" no hace parte de las condiciones de empleo es la máxima expresión de ignorancia y negación al sindicato de existir y por ende de obstaculizar que la finalidad de la actual normatividad sobre la materia conduce es a que sean los sindicatos los actores principales (decreto 160 de 2014, compilado ene le decreto 1072 de 2015, la ley 411 de 1997, el convenio 151 de la OIT entre otros), lo anterior coloca a la administración a negar el derecho fundamental sindical de los docentes, y a negar el derecho de negociación.

6. Es tan claro el espíritu negador de derechos de los docentes por parte de la administración que pretende separar las condiciones de empleo de los docentes, de los aspectos políticos del sindicato (en el texto se habla de "organización") como si ello dentro de la sana racionalidad y buena fe fuere posible. Tratar de separar ambas cosas solo son consideraciones ejercidas desde la mala fe y desde el ánimo disociador y atropellador de la administración. Los fines políticos del sindicato son los derechos de sus profesores.

7. Se defiende la administración de no discriminación en el s sentido de que lo que se presentó con la enumeración del sistema que compone el sistema salarial, la dinámica de la negociación y los cambios de agrupación temática durante la misma no da lugar a configurar una discriminación. Los hechos son tozudos y claros, la discriminación se configura de manera reiterada e insistente por parte de la administración de la universidad de excluir a ASPU-UN en todas sus propuestas respecto al punto de la bonificación sin argumento serio alguno.

8. El otro fundamento y que ratifica el sentido negador de la administración, pero si muy discriminador, consiste en que no se le puede otorgar incentivo alguno a los docentes afiliados a ASPU-UN porque en el pasado no se había presentado dicha petición, como si ello constituyera un argumento de derecho para negar los derechos subjetivos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Además, porque el derecho de los profesores SI existe en la actual normatividad de la Universidad Nacional. En el art. 30 literal f. del acuerdo 123 de 2013 así lo establece "ARTICULO 30. Derechos. Los profesores de la Universidad Nacional de

> Colombia, adicionalmente a los derechos que se deriven de la Constitución Política, la ley, el régimen legal propio, tendrán derecho a:
>
> ...
>
> "f) Recibir estímulos económicos o bonificaciones" en este sentido la administración de la universidad tenía la obligación de cumplir con el art. 2 inc. Segundo de la Constitución Política de Colombia de proteger los derechos y no de negarlos.

De acuerdo a todo lo anterior, la administración de la Universidad Nacional discrimina a los docentes sindicalizados al excluirlos reiteradamente del beneficio de incentivo, bonificación o suma alguna de dinero que surja como producto del acuerdo entre la Universidad Nacional y las Organizaciones Sindicales.

Por su parte, la organización sindical ASPU-UN consignó la siguiente nota en los acuerdos del Eje Temático 6, referidos a este mismo aspecto, así:

Nota No.3. ASPU-UN
ASPU-UN ante la respuesta de la Administración de la Universidad Nacional, respecto al incentivo a docentes sindicalizados, denuncia y rechaza la discriminación y exclusión como organización sindical, lo cual vulnera los derechos de asociación y organización democrática y los preceptos constitucionales y legales del Estado Social de Derecho Colombiano.

Reiteramos, que, debido a las consideraciones de discriminación sindical en las diferentes propuestas presentadas por la Universidad, la Organización sindical ASPU-UN declara el descuerdo que no se otorgue suma alguna de dinero como producto de la presente negociación. Lo anterior para evitar desacuerdo alguno que afecte a los demás afiliados de las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL y SINTRAUNAL. Sin embargo, deja constancia que no acepta que respecto a suma o incentivo alguno de este acuerdo a terceros no involucrados en la negociación.

También que durante el termino de vigencia del presente acuerdo, cualquier suma o incentivo que la Administración unilateral decida otorgar sea para todos los empleados administrativos sindicales y no sindicalizados.

Eje Temático No. 7. Particulares a cada Organización.

SINTRAUNICOL:
Artículos:
29. Ajuste Estatuto Académico y Acuerdo 100/93 DESARCUERDO
32. Auxilio Económico para Útiles Escolares de Afiliados e Hijos DESACUERDO
35. Auxilio Dotación Finca.

ASPU-UN:
Artículos:
5. Conformación de una Comisión Laboral Permanente para el Personal.

7. Condiciones Laborales de los Docentes-acordado literal D., El resto desacuerdo
19. Defensa de la Universidad Nacional de Colombia
20. Foro Permanente sobre Políticas Públicas
1 M. Evaluación Docente – Medellín
2 M. Concertación y Difusión de las Capacitaciones – Medellín
4 M. Estímulos Económicos a los Profesores – Medellín
5 M. Vigencia del Artículo 43 del Acuerdo 023 de 2008 – Medellín
6 M. Garantía de Períodos Académicos de 18 Semanas – Medellín
9 M. Conformación del Comité Paritario – Medellín
10 M. Comisión de Estudio – Medellín
11 M. Año Sabático – Medellín
13 M. Comités Administrativos de Gestión – Medellín

SINTRAUNICOL

ARTÍCULO 29. Ajuste Estatutos Académicos y Acuerdo 100/93. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha, ajustará los estatutos académicos y el Acuerdo 100 de 1993 del Consejo Superior Universitario, para que los hijos de los servidores públicos de la Universidad Nacional afiliados a SINTRAUNICOL, que cursan dentro de la Universidad estudios de posgrado, la Universidad tendrá en cuenta que es un estímulo para el fortalecimiento sindical.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
Conforme lo establece el Decreto 160 de 2014, el objeto de la negociación es la regulación del procedimiento en cuanto a Condiciones de Empleo, entendidas como los aspectos propios de la relación laboral con los empleados públicos, estos últimos quienes configuran el Campo de Aplicación del Decreto y por ende, beneficiarios de los acuerdos derivados del mismo. En ese orden de ideas, los hijos de los servidores públicos de la Universidad no ostentan la calidad de empleados públicos y por ello la Mesa Única de Negociación no se constituye en el espacio para la definición de la petición presentada en el artículo en consideración.

Por otra parte, la jurisprudencia y la doctrina han sido claras que la responsabilidad en materia de solidaridad, tanto para las familias como para el estado tienen unos límites con la edad hasta los 25 años y en proceso de formación hasta el nivel de profesión u oficio. (Sentencia T-192-2008)

SINTRAUNICOL: Desacuerdo

ARTÍCULO 32. Auxilio económico para útiles escolares de afiliados e hijos a SINTRAUNCOL. *La Universidad Nacional de Colombia, a partir de la fecha, otorgará un auxilio económico a los servidores públicos administrativos afiliados a SINTRAUNICOL que estén estudiando y por cada hijo que esté adelantando estudios escolares, primaria, secundario y/o universidad por valor de 15 días de SMLMV, previa acreditación.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La presente petición excede las capacidades presupuestales. Por lo tanto, no es posible negociar.

SINTRAUNICOL: Desacuerdo.

ARTÍCULO 35. Auxilio dotación Finca SINTRAUNICOL. *La Universidad Nacional de Colombia concederá a SINTRAUNICOL Subdirectiva Bogotá, un auxilio monetario de 160 SMLMV, con la finalidad de mejorar las instalaciones y brindar bienestar y confort a los afiliados de SINTRAUNICOL y sus familias.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La Universidad no cuenta con los recursos presupuestales que permitan atender la solicitud presentada por la organización sindical SINTRAUNICOL. Además, conforme lo establece el Decreto 160 de 2014, el objeto de la negociación es la regulación del procedimiento en cuanto a Condiciones de Empleo, entendidas como los aspectos propios de la relación laboral con los empleados públicos, estos últimos quienes configuran el Campo de Aplicación del Decreto y por ende, beneficiarios de los acuerdos derivados del mismo.

SINTRAUNICOL: Desacuerdo

ASPU-UN

7. Condiciones Laborales de los Docentes-acordado literal D., El resto desacuerdo
19. Defensa de la Universidad Nacional de Colombia
20. Foro Permanente sobre Políticas Públicas
1 M. Evaluación Docente – Medellín
2 M. Concertación y Difusión de las Capacitaciones – Medellín
4 M. Estímulos Económicos a los Profesores – Medellín
5 M. Vigencia del Artículo 43 del Acuerdo 023 de 2008 – Medellín
6 M. Garantía de Períodos Académicos de 18 Semanas – Medellín
9 M. Conformación del Comité Paritario – Medellín
10 M. Comisión de Estudio – Medellín
11 M. Año Sabático – Medellín
13 M. Comités Administrativos de Gestión – Medellín

ARTÍCULO 5. DE LA CONFORMACIÓN DE UNA COMISIÓN LABORAL PERMANENTE PARA EL PERSONAL ACADÉMICO. *La Rectoría de la UN en su condición de representante legal de la institución, conformará una Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico, integrada paritariamente por representantes de la Dirección de la UN y de ASPU-UN., la cual se encargará de:*

a. Procurar las fórmulas que permitan la solución concertada de los conflictos laborales que se presenten en la Universidad con los docentes de cualquier tipo de vinculación laboral, dando desarrollo al mandato establecido en el artículo 55 inciso 2º de la Constitución Nacional.

b. *Acordar la metodología para formular las modificaciones del Estatuto de Personal Académico y de las normas internas que incidan en las relaciones laborales de las y los profesores de la UN, dando cumplimiento al principio constitucional de la participación.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:

Existe la inviabilidad de la creación de la "comisión laboral permanente para el personal académico", no es posible acceder a la petición consignada en el presente Artículo, que es conexo al anterior. Además, las modificaciones al Estatuto de Personal Académico son competencia del Consejo Superior Universitario y ya se encuentran reguladas en los estatutos de la Universidad. Así mismo, esta propuesta correspondería a una petición de co-administración que la Universidad no comparte.

No obstante lo anterior, la Universidad presentó la siguiente oferta, la cual no fue aceptada por ASPU-UN: Dentro del término de veinte días siguientes a la suscripción del Acta Final de Acuerdos y Desacuerdos de la presente negociación colectiva, la Dirección de la Universidad radicará, ante el Consejo Superior Universitario, la solicitud de creación de una Comisión de Concertación Laboral Permanente para el Personal Docente, concretada en forma de proyecto de acuerdo presentado por la organización sindical ASPU-UN.

Argumentos Jurídicos:
Mediante las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 fueron aprobados los Convenios 151 y 154 de la OIT.

151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (Entrada en vigor: 25 febrero 1981)
Parte IV. Procedimiento para la determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7
Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V. Solución de Conflictos
Artículo 8
La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Acuerdo No. 034 de 1998 crea "comisión de concertación y conciliación laboral" - artículo 7 y 8 del convenio 151 de la OIT (ley 411 de 1997). No entró a regir porque no se eligieron los representantes de los empleados administrativos. Nunca se conformó la comisión.

Mediante el Decreto 535 de 2009 se reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer las instancias para la concertación de las condiciones laborales de los empleados públicos entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público.

Se garantiza el derecho de concertación de los empleados públicos, a través de sus organizaciones sindicales, con la entidad pública empleadora, con el fin de:

1. Fijar las condiciones de trabajo.
2. Regular las relaciones entre empleadores y empleados.

Mediante el Decreto 1092 de 2012, por el cual se reglamentan los artículos 7° y 8° de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Artículo 3°. Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como:

(...)

5. Condiciones de empleo. Aspectos relativos a las relaciones laborales objeto de negociación con los sindicatos.

Mediante el Decreto 160 de 2014, se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Artículo 5°. *Materias de negociación.* Son materias de negociación:
1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

Esta mesa de negociación es la materialización los espacios de concertación y procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, en virtud de los artículos 7 y 8 del convenio 151 de la OIT (ley 411 de 1997).

Argumentos ASPU-UN:

a. La Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico que se solicita en este Pliego tiene, como uno de sus objetivos, conocer de manera preventiva, situaciones que constituyan un conflicto laboral que involucren a los profesores y profesoras de la universidad, procurando un escenario inicial de diálogo en desarrollo de lo establecido por el inciso 2° del artículo 55 y del artículo 2 de la Constitución Política.

Aunque ya existe en la UN una Comisión de Concertación y Conciliación Laboral, creada en beneficio del estamento administrativo, creada mediante la Resolución 034 de 1998 proferida por el CSU, no existe la misma figura en favor del estamento profesoral. Invocamos el principio de igualdad de trato para el estamento de profesores, al que la UN le ha dado al estamento administrativo en esta materia.

Los fundamentos jurídicos en que basa la Resolución 034 de 1998 son los mismos en que se fundamentaría la resolución que cree la Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico de la UN, que no son otros diferentes a las normas internacionales y nacionales que propugnan por la necesidad de mejorar los ambientes de trabajo o relaciones laborales en los términos de los arts. 55 y 56 de la Constitución Política Nacional.

La petición de ASPU-UN no implica desconocimiento de la competencia funcional que tienen el Consejo Superior Universitario para expedir el respectivo Acuerdo o la Rectora de la Universidad para expedir la respectiva Resolución de creación de la Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico para el estamento docente, acto administrativo que contendrá lo concertado en esta instancia de negociación laboral.

El Decreto 160 DE 2014, artículo 5 establece "Materias de negociación: Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y

2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo."

La petición consagrada en este Artículo 5 hace parte precisamente de una forma para concertar entre ASPU-UN y la universidad, las condiciones de empleo de los profesores de la UN.

El convenio 151 de la OIT, aprobado por la Ley 411 de 1997 "sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", en su Artículo 7 establece: "Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones."

La petición contenida en este Artículo 5 del Pliego de ASPU-UN se refiere precisamente a un método que permite a los representantes de los empleados públicos, esto es a su organización sindical, participar en la determinación de las condiciones de empleo de sus afiliados, en este caso, de los profesores de la UN.

Lo que está excluido de la negociación por el Decreto 160 es la estructura general del Estado: sus ramas, organismos de control y electoral, órganos autónomos e independientes, corporaciones administrativas territoriales, la administración central y

descentralizada de los niveles nacional y territorial; y la estructura orgánica e interna de las entidades, lo que es distinto y no comprende a la planta de personal que constituye una de las condiciones de empleo en toda institución y por tanto se encuentra regulada precisamente por el estatuto del personal académico.

Aún en la errada tesis jurídica de que este tema estuviera excluido de los temas de negociación, la universidad está obligada a aplicar, en sus negociaciones, la excepción de inconstitucionalidad prevista en el artículo 4 de la Constitución Política.

La misma es definida por la Corte Constitucional en la sentencia SU-132 de 2013 como ""[...] una facultad o posibilidad (o si se quiere, una herramienta) de los operadores jurídicos, en tanto no tiene que ser alegada o interpuesta como una acción; pero se configura igualmente como unos deberes en tanto las autoridades no pueden dejar de hacer uso de ella en los eventos en que detecten una clara contradicción entre la disposición aplicable a un caso concreto y las normas constitucionales".

Esta clara contradicción se presenta entre las disposiciones del Decreto 160 que limitan la posibilidad de modificar la estructura orgánica de las entidades y las normas constitucionales referentes a la autonomía universitaria y a la democracia universitaria como fundamento de esta última.

Así se desprende del inciso segundo del artículo 68 de la carta magna: "La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación." lo cual debe interpretarse de manera armónica con el artículo 69, que establece la autonomía universitaria como principio rector de las universidades, con el artículo 1° que deja en claro que nuestra democracia es de carácter participativo y con el artículo 2°, que establece como fin esencial del Estado "garantizar la efectividad de los derechos, principios y deberes consagrados en la Constitución".

Tal es la posición de la Corte Constitucional, en particular, en el numeral 4.4 de la parte considerativa de la sentencia C-829/2002:

"De igual modo se precisa por la Corte que la autonomía universitaria ha de entenderse en armonía con lo preceptuado por el artículo 68 de la Constitución en cuanto en él se establece que la comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación. Es decir, que la autorregulación que a las universidades garantiza el artículo 69 de la Carta no podrá, en ningún caso prescindir de quienes integran la comunidad educativa (docentes, estudiantes, personal administrativo), y, en cambio, será indispensable establecer mecanismos internos que les permitan expresarse sobre todos los asuntos que interesan a la vida académica y administrativa de la universidad, así como la posibilidad de participar efectivamente en las decisiones correspondientes. Se abandona pues un criterio autoritario en la universidad para dar cabida de manera concreta al principio de la democracia participativa en los claustros."

Esa democracia participativa implica que hay que superar las instancias de representación, y generar espacios, más allá de estas, en los que se pueda construir un diálogo con los distintos actores de la comunidad universitaria tendiente a incidir en las decisiones que a todos atañen.

Vemos entonces que la universidad está en el deber de aplicar la excepción de inconstitucionalidad, pues por el principio de democracia y autonomía universitaria en las universidades sí se puede discutir la estructura administrativa de las mismas en el marco de un proceso de negociación colectiva.

Es evidente que la solicitud de ASPU-UN contenida en el Artículo 5 del Pliego de Solicitudes sí es negociable y que la negativa de la dirección de la UN carece de fundamento. Que su negativa a negociar constituye un incumplimiento del Decreto 160 de 2014 y por ende una vulneración al derecho fundamental de asociación sindical y de negociación colectiva.

b. El Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional, como el de toda universidad pública o privada, regula las condiciones laborales de los profesores universitarios y sus relaciones con la universidad. El Decreto 160 de 2014 en el artículo 5 establece:

> "Materia de negociación: Son materias de negociación:
> 1. Las condiciones de empleo, y
> 2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo."

El convenio 151 de la OIT, aprobado por la Ley 411 de 1997 , "sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", en su Artículo 7 establece : "Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones."

De la lectura de las anteriores disposiciones legales citadas se desprende, sin mayores esfuerzos de interpretación, que las condiciones de empleo son el objeto mismo y principal de la negociación colectiva de trabajo, si estas condiciones se encuentran establecidas en estatutos internos de la universidad, el contenido de dichos estatutos, como consecuencia de la Ley 411 de 1997 y de su Decreto reglamentario 160 de 2014, vigentes en Colombia, pueden ser objeto de negociación colectiva

de los empleados públicos, en este caso de los empleados públicos docentes de la Universidad Nacional de Colombia, como ente estatal.

ASPU-UN propone que la discusión y concertación sobre modificaciones a las condiciones de empleo de los profesores universitarios, contenidas en el Estatuto Académico, se realice en el seno de la Comisión de Concertación Laboral propuesta en el Artículo 5, en razón a que facilita un proceso que por su naturaleza requiere de tiempo suficiente para recoger las diferentes propuestas que provengan de los profesores de la universidad afiliados y no afiliados a ASPU-UN. En la Comisión se puede adoptar la metodología para la reforma del Estatuto.

Lo anterior no obsta para que la negociación de las condiciones de empleo de los profesores universitarios de la UN, contenidas en el Estatuto de Personal Académico, puedan ser negociadas directamente en esta mesa de negociación, donde se puede acordar una metodología que satisfaga los intereses de las dos partes.

Negarse a negociar el Estatuto Académico de la UN con la organización sindical de profesores ASPU-UN, creando la Comisión de Concertación o directamente en la mesa de negociación del Pliego, constituye una negativa de la Dirección de la Universidad a negociar las condiciones de empleo de los profesores de la UN, constituye un incumplimiento del Decreto 160 de 2014 y por ende una vulneración al derecho fundamental de Asociación Sindical y de Negociación Colectiva garantizado por la Constitución Política Nacional.

Las partes paritariamente (la Universidad y ASPU-UN) durante el siguiente año a la firma de los acuerdos definitivos, concertaran una propuesta integral de reglamentación de la carrera profesoral universitaria, en lo concerniente a: el concurso, el ingreso, la vinculación, la permanencia, la formación, la promoción, los derechos, los deberes, la desvinculación o retiro y la solución de controversias laborales con los profesores.

La Universidad se compromete a implementar en el siguiente año todo lo atinente a la propuesta acordada y presentada.

Parágrafo: el presente acuerdo se aplicará en lo pertinente a los profesores ocasionales"

ARTÍCULO 7. DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS DOCENTES. *La Dirección de la UN se compromete a:*

a. *Otorgar una participación real, efectiva y equitativa de las profesoras en todas las actividades misionales y, especialmente en las actividades académico-administrativas de la universidad, cumpliendo mínimo con la Ley de Cuotas, Ley 581 de 2000, aumentando progresivamente esta participación a una paridad entre profesores y profesoras.*
b. *Modificar los estatutos, las normas vigentes y los Programas de Trabajo Académico para incluir en todos ellos la perspectiva de género.*
c. *Revisar conjuntamente con las profesoras de la UN el parámetro de medición de la "meritocracia" para incluir la perspectiva de género.*
d. *Visibilizar a través de todos los medios a su alcance las problemáticas de género, como el acoso sexual, laboral, sicológico y a implementar mecanismos enfocados a erradicar estas problemáticas en la UN.*
e. *Visibilizar la presencia de las mujeres en los campus de las sedes de la UN, asignando nombres de profesoras destacadas y que "hayan dejado huella" en la comunidad universitaria, a los edificios y espacios físicos en igualdad de número a la de los profesores de la UN.*
f. *Garantizar en todos los diseños de espacios físicos e infraestructura de los campus de las sedes de la UN condiciones de movilidad segura para las mujeres. Asimismo, revisar toda la infraestructura existente para adelantar las intervenciones a que haya lugar para brindar condiciones de seguridad para las mujeres usuarias de los campus de las sedes de la UN.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:

La Universidad, a partir de la firma del presente acuerdo, se compromete a:

a. Estimular y promover la participación real, efectiva y equitativa de las profesoras en los cargos académico-administrativos de la Universidad.
b. No negociable.
c. Revisar conjuntamente con profesoras de la UN, a través de las estrategias ya planteadas en la Institución en materia de género, los parámetros en relación con la "meritocracia" para incluir la perspectiva de género.
d. Acuerdo.
e. Generar estrategias en cada una de sus sedes para visibilizar la presencia de las mujeres en los campus de la UN, para el reconocimiento a quienes "hayan dejado huella" en la comunidad universitaria.
f. Garantizar que, en los proyectos de inversión en relación con infraestructura de las sedes, los futuros diseños de espacios físicos de los campus, que se tengan en cuenta condiciones de movilidad segura para las mujeres. Así mismo revisar toda la infraestructura existente para adelantar las intervenciones a que haya lugar para brindar condiciones de seguridad para las mujeres usuarias de los campus de las sedes de la UN. Lo anterior de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Argumentos ASPU-UN:

a. Otorgar una participación real, efectiva y equitativa de las profesoras en todas las actividades misionales y, especialmente en las actividades académico-administrativas de la universidad, cumpliendo mínimo con la Ley de Cuotas, Ley 581 de 2000, aumentando progresivamente esta participación a una paridad entre profesores y profesoras.

   Actualmente la participación de profesoras designadas en cargos de dirección y en los órganos de gobierno en donde se toman decisiones académico administrativas no está en consonancia con lo estipulado en la Ley de Cuotas, expedida hace 19 años y menos con los postulados de los "Lineamientos de política pública para la equidad de género y no discriminación" publicada en agosto de 2018, sin desconocer que esta política ha sido evaluada a través de diferentes trabajos realizados en la última década.

   - Rectora: mujer.
   - Vicerrectores: 3 generales, 5 de sedes. De los 8 la participación es de 7 hombres y 1 mujer.
   - Directores de Sedes de Frontera: 4. La participación es de 2 hombres y 2 mujeres
   - Decanos: 21. La participación en la Sede Bogotá: es de 8 hombres y 3 mujeres. En la Sede Medellín: 4 hombres y 1 mujer. En la Sede Manizales: 3 hombres y en la Sede Palmira: 2 hombres
   - CONSEJO ACADÉMICO: DE LOS 30, LA PARTICIPACIÓN ES DE 24 HOMBRES Y SEIS MUJERES.

   La COMISIÓN LABORAL PERMANENTE PARA EL PERSONAL ACADÉMICO (Artículo 5 del presente pliego) puede ser el mecanismo para aportar en la construcción de protocolos encaminados a modificar esta situación, que incluyan recomendaciones sobre la reglamentación, la publicidad y las campañas vinculadas a los procesos de designación de directivos, entre otras tareas.

b. El Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional, como el de toda universidad pública o privada, regula las condiciones laborales de las y los profesores universitarios y sus relaciones con la universidad. El Decreto 160 de 2014 en el artículo 5 establece:

"Materia de negociación: Son materias de negociación:
1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo."

El convenio 151 de la OIT, aprobado por la Ley 411 de 1997 , "sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", en su Artículo 7 establece : "Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos

acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones."
De la lectura de las anteriores disposiciones legales citadas se desprende, sin mayores esfuerzos de interpretación, que las condiciones de empleo son el objeto mismo y principal de la negociación colectiva de trabajo, si estas condiciones se encuentran establecidas en estatutos internos de la universidad, el contenido de dichos estatutos, como consecuencia de la Ley 411 de 1997 y de su Decreto reglamentario 160 de 2014, vigentes en Colombia, pueden ser objeto de negociación colectiva de los empleados públicos, en este caso de los empleados públicos, las docentes de la Universidad Nacional de Colombia, como ente estatal.

ASPU-UN propone que la discusión y concertación sobre modificaciones a las condiciones de empleo de los profesores universitarios, contenidas en el Estatuto Académico, se realice en el seno de la Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico propuesta en el Artículo 5, en razón a que facilita un proceso que por su naturaleza requiere de tiempo suficiente para recoger las diferentes propuestas que provengan de las y los profesores de la universidad afiliados y no afiliados a ASPU-UN. En la Comisión se puede adoptar la metodología para la reforma del Estatuto.

Lo anterior no obsta para que la negociación de las condiciones de empleo de las y los profesores universitarios de la UN, contenidas en el Estatuto de Personal Académico, puedan ser negociadas directamente en esta mesa de negociación, donde se puede acordar una metodología que satisfaga los intereses de las dos partes.

Negarse a negociar el Estatuto Académico de la UN con la organización sindical de profesores ASPU-UN, creando la Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico o directamente en la mesa de negociación del Pliego, constituye una

negativa de la Dirección de la Universidad a negociar las condiciones de empleo de los profesores de la UN, constituye un incumplimiento del Decreto 160 de 2014 y por ende una vulneración al derecho fundamental de Asociación Sindical y de Negociación Colectiva garantizado por la Constitución Política Nacional.

c. Igualmente, la petición de revisar conjuntamente con las profesoras de afiliadas a ASPU-UN y de la UN los parámetros de medición de la "meritocracia" para incluir la perspectiva de género, así como las "compensaciones" a que haya lugar. Esta situación aportará en la construcción de protocolos para el "enganche" de profesoras a la carrera docente y su recorrido por la carrera docente, entre otros parámetros. Se puede incluir como tema a trabajar en la Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico.

d. Crear un observatorio de asuntos laborales con perspectiva de género. Se puede incluir como tema a trabajar en la Comisión Laboral Permanente para el Personal Académico.

e. y f. Insistimos en estas peticiones tal como están formuladas.

ARTÍCULO 19. DEFENSA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. *La Dirección de la UN se compromete a trabajar con la Comisión de Concertación Laboral creada con este Acuerdo Laboral y con la comunidad universitaria a:*

a. Defender el patrimonio cultural, histórico, institucional, de espacios físicos y patrimoniales de la UN.
b. Incrementar los recursos de aporte del Presupuesto General de la Nación y de los entes territoriales donde tiene Sedes la Universidad para financiar mayor cobertura con mejor nivel académico, mantener y mejorar la infraestructura locativa y de equipamiento para las actividades misionales.

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:

a) La Universidad continuará haciendo esfuerzos financieros, buscando alternativas y realizando todas las gestiones posibles ante las ramas Ejecutiva y Legislativa, para garantizar de la manera más adecuada la defensa del patrimonio cultural, histórico institucional, de espacios físicos y patrimoniales.

b) La Universidad se compromete a que, a través de sus proyectos de inversión se adelanten las acciones necesarias para optimizar el uso de los recursos a su disposición, de modo que, a pesar de las claras limitaciones financieras, asegure la mayor cobertura, disminuya la deserción y se garantice la más alta calidad académica en sus programas.

Argumentos ASPU-UN: Desacuerdo.

ARTÍCULO 20. FORO PERMANENTE SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS. *La Dirección de la UN, a través de la Vicerrectoría General y como producto de las recomendaciones de la Comisión de Concertación Laboral, promoverá mediante foros especializados el*

intercambio de opiniones calificadas de su quehacer investigativo y dispondrá de adecuados canales de interlocución alrededor de temas de interés medular para la vida democrática y el desarrollo económico, social y cultural de la Nación, por lo cual se propone:

a. *Programar un Foro Permanente sobre Políticas Públicas donde se establezcan unas mesas de trabajo sobre diferentes temas de interés público como: plan de desarrollo; política macroeconómica; reforma política; régimen territorial; política laboral y de empleo; modernización del sector agrario y del sector productivo; seguridad social (salud y pensiones); política sobre recursos hídricos, energéticos, mineros, de hidrocarburos y combustibles, y productos naturales; política sobre medio ambiente y biodiversidad, sobre seguridad agroalimentaria; sobre aprovechamiento de los mares, sobre vivienda, servicios públicos, sobre fronteras, integración y relaciones exteriores.*
b. *Establecer un observatorio de seguimiento de los procesos de paz.*
c. *Mantener un foro permanente con las mesas de trabajo necesarias sobre la situación y evaluación del sector educativo en conjunto, políticas de desarrollo del sector para atender las necesidades del país y trabajar en las reformas requeridas.*
d. *Mantener el trabajo en torno a la redefinición de un nuevo sistema de Educación Superior (Reformas Universitarias).*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La Universidad, en su Plan Global de Desarrollo aprobado por el CSU, ha establecido políticas y programas que buscan que la comunidad académica, incluyendo a las organizaciones sindicales, en particular ASPU-UN, participe en la construcción de políticas públicas mediante diferentes proyectos y actividades. En concreto la Universidad se compromete a:

a) Crear un programa de fortalecimiento de centros de pensamiento en diversas áreas que permitan incidir de la mejor manera en la generación de políticas públicas del interés Nacional. Así mismo, continuará apoyando al Observatorio de paz y conflicto de la Universidad y el Centro de pensamiento y seguimiento a los diálogos de paz.
b) Continuar con los esfuerzos que ha realizado a la fecha para apoyar la consolidación del fin del conflicto armado y la construcción de paz.
c) Seguir aportando a la revisión y construcción de una Educación Superior Pública de Calidad.
d) Colaborar en la construcción de las reformas necesarias al Sistema de Educación Superior.

Argumentos ASPU-UN: Desacuerdo.

1M. EVALUACION DE LAS Y LOS PROFESORES: *Que se motiven de fondo las evaluaciones realizadas a las y los profesores por sus labores académicas. Que se reglamente el derecho de rectificación cuando haya lugar, por la evaluación realizada a las y los docentes. Que se conforme una comisión que revise y formule un nuevo sistema evaluativo para las y los docentes y proponga un nuevo sistema de evaluación definiendo su objetivo claramente.*

5M. VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 043 DEL ACUERDO 023 DEL 2008. *Que se reglamente y se cumpla el Artículo 043 del Acuerdo 023 de 2008 del CSU (puntos salariales a las y los profesores con mejor desempeño docente).*

DESACUERDO

Argumentos Universidad:
En el marco de la comisión accidental designada por el Consejo Académico en Sesión 2 de 2019, la cual cuenta con la participación de la representación profesoral, se está realizando un estudio sobre los criterios de evaluación a los empleados públicos docentes, entre otros aspectos. En ese sentido, la Universidad se compromete a que se revise la evaluación docente con el fin de poder aplicar el Artículo 43 del Acuerdo 23 de 2008. Los aportes que ASPU-UN considere necesarios que sean analizados por la comisión accidental designada por el Consejo Académico, podrán ser remitidos directamente a dicha Comisión.

Argumentos ASPU-UN:
La administración UN adujo que existe una comisión accidental nombrada por el consejo académico, la cual realiza un estudio sobre los empleados públicos docentes de la universidad y sobre los temas consignados en estos 2 artículos.

Para ASPU es necesario precisar que mantiene las pretensiones de los artículos 1 y 5 y, en este sentido, enviará un documento a la comisión accidental encargada por la UN, allí se consignaran aspectos problemáticos y complejos que dificultan y entorpecen la labor docente en la universidad y a la vez realizaremos propuestas tendientes a mejorar dichas situaciones.

2M. CONCERTACION Y DIFUSIÓN DE LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS POR LAS DIRECTIVAS. *Que se difundan y extiendan a todas las sedes de la Universidad las capacitaciones programadas u ordenadas desde la Dirección de la UN. Que dichas capacitaciones sean concertadas con ASPU-UN Medellín, como una expresión de concertación laboral entre la administración y las y los profesores.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
A partir de la suscripción del Acta Final de Acuerdos, la Universidad se compromete, a través de los canales institucionales con que cuenta, a difundir masivamente entre el estamento docente todos los programas y actividades que se realicen con miras a la cualificación de la actividad docente. Se procurará acceso a estos programas, en todas las sedes de la Universidad, a través de los medios digitales con que se cuenta.

Argumentos ASPU-UN:
La administración UN argumentó que programa y difunde la capacitación que considera conveniente desde la perspectiva institucional.

ASPU recogiendo solicitudes docentes rechaza el argumento por el cual la administración UN negó este artículo. Muchos de los programas de la UN en capacitación no consultan las necesidades y expectativas de los docentes, por ello es necesario tener en cuenta los

docentes en: la planeación, programación e implementación de dichas capacitaciones en la UN, consecuente con lo anterior, ASPU se compromete a elevar consultas a los docentes y proponer a la dirección académica de la Sede Medellín, un plan de capacitación que amplíe los espacios de concertación entre la administración de la sede y los docentes afiliados en ASPU.

4M. PROPUESTA DE ESTÍMULOS ECONÓMICOS A LOS PROFESORES. *Que se integre en un solo documento los estímulos económicos a las y los profesores y a las unidades académicas a las que pertenecen, por sus labores en docencia, investigación y extensión. Esto debe incluir una propuesta de reconocimientos simbólicos para las y los profesores ocasionales, como un incentivo al cumplimiento de su labor docente.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
En la actualidad la Universidad tiene reglamentado todos los procedimientos para que los empleados públicos docentes puedan hacer efectivo sus derechos establecidos en el Capítulo VII del Acuerdo 123 de 2008 (Estatuto de Personal Académico), particularmente en relación con lo contenido en el Artículo 30, literal f) sobre el derecho de los profesores a recibir estímulos económicos o bonificaciones. En este sentido, la Universidad seguirá aplicando las normas vigentes.

Argumentos ASPU-UN:
La negativa de la administración UN hizo referencia al plan de estímulos contemplados en el acuerdo 123/2013.

ASPU argumentó que el acuerdo en referencia se limita a profesores de planta de la universidad y cree conveniente que dicho acuerdo debe aplicarse a los y las profesoras ocasionales que presten servicios hasta 4 periodos académicos.

Paradójicamente este argumento del Acuerdo 123 de 2013 en materia de estímulos e incentivos fue desconocido por la administración para otorgar a los docentes sindicalizados, el incentivo solicitado de manera común con las otras dos organizaciones sindicales. Contradicción nefasta.

6M. GARANTIZAR SEMESTRES ACADÉMICOS DE 18 SEMANAS. *Que para garantizar la calidad académica y la estabilidad laboral de las y los profesores, los semestres académicos sean de 18 semanas con 100% de evaluación y reporte de notas.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
Los períodos académicos semestrales en la Universidad son fijados anualmente por las instancias competentes. Estos períodos se ajustan de acuerdo a los requerimientos estatutarios, misionales y académicos. Por lo anterior la Universidad no presenta propuesta en este punto.

Argumentos ASPU-UN:

La negativa de la administración UN quedó sustentada en la facultad que tienen las instancias académico-administrativas para realizar la programación semestralizada de los diferentes planes de estudio de pre y posgrado de la universidad.

ASPU refuta y rechaza esta visión administrativista y, por el contrario, sostiene que la programación semestral de 18 semanas, permite mayor calidad académica y menor celeridad en la actividad docente de los cursos, redundando positivamente en los resultados de estudiantes y docentes.

Advierte los impactos negativos en materia de rendimiento académico que puede generar periodos de 16 semanas y los impactos psicosociales en estudiantes y docentes, afectando de manera lacerante en el bienestar de los miembros de la comunidad

9M. COMITÉ PARITARIO: *Que se conforme un comité paritario permanente entre la Dirección de la Sede y ASPU-UN, Medellín, para una cabal comunicación y seguimiento a los deberes y derechos legales y a los compromisos adquiridos en la presente negociación u otros que llegaren a surgir en ejercicio de la actividad sindical de ASPU-UN Medellín.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
A luz del Decreto 160 de 2014 se debe conformar un Comité de Seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo en el cual ASPU-UN tendrá asiento. Este es el espacio natural para la comunicación y seguimiento a los acuerdos en la presente negociación. Por lo anterior y en el entendido que la estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos no es negociable, la Universidad no presenta propuesta en este Artículo.

Argumentos ASPU-UN:
La negación a la petición consignada en este punto, la administración UN la sustentó en la conformación del comité del seguimiento del acuerdo/2019, donde tienen asiento la administración de la universidad Nacional y los sindicatos al tenor del decreto 160/2014.

ASPU insiste en la necesidad de conformar un comité por sede para impulsar, acompañar y difundir los acuerdos, esto permite puntualizar los problemas y dificultades en el desarrollo y cumplimientos de cada sede.

10M. COMISIÓN DE ESTUDIO:

a. *Que solo se ejerza la jurisdicción coactiva cuando exista decisión judicial, mediante auto interlocutorio o decisión de fondo.*
b. *Que a los contratos de comisión de estudio se les de la calidad de "contrato administrativo de medio" y no de "contrato administrativo de resultado", es decir que desde que se reincorpore el docente se comience a descontar las deudas contraídas con la universidad y no, desde el momento en que se haga efectiva la convalidación del título, -como se está haciendo actualmente- porque el plazo perjudica a las y los docentes. Este compromiso tendrá carácter retroactivo para los actuales contratos de comisión de estudio.*

DESACUERDO

Argumentos Universidad:
Las comisiones de estudio están reglamentadas en el Acuerdo 132 de 2013 del CSU. En el Artículo 4, numeral 5, se señalan los compromisos que debe asumir el beneficiario de la comisión de estudios.

El proceso coactivo es un privilegio de la Administración, que consiste en la facultad de cobrar directamente, sin que medie intervención judicial, las deudas a su favor, adquiriendo la doble calidad de juez y parte, cuya justificación se encuentra en la prevalencia del interés general, en cuanto dichos recursos se necesitan con urgencia para cumplir eficazmente los fines estatales.

Por lo anterior la Universidad no presenta propuesta en este artículo.

Argumentos ASPU-UN:
La administración UN en su negativa planteó que existe normativa institucional, la cual regula los requerimientos de las comisiones de estudio para los docentes.

ASPU respeta la autonomía de la universidad nacional en dicha materia, pero rechaza el cobro coactivo sin decisión judicial y plantea que los contratos de comisión de estudios de los docentes deben ser "contratos administrativos de medio", lo cual implica que se descuenta al docente lo relativo a la deuda contraída por incumplimiento de la comisión a partir del momento en que se incorpore como profesor activo. Los procedimientos actuales de la administración UN en este tema son arbitrarios y violan el debido proceso.

11M. AÑO SABÁTICO: *Que se unifique y aplique la reglamentación existente para el disfrute del año sabático, de manera uniforme, para las y los docentes de todas las facultades de la sede.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
Los períodos sabáticos están regulados en el Artículo 29 del Acuerdo 123 de 2013. Las competencias que tienen las autoridades colegiadas y unipersonales de dicho acuerdo están claramente definidas y no son sujeto de reglamentación. Por lo anterior y teniendo en cuenta que cualquier reglamentación al respecto es competencia exclusiva del CSU, la Universidad no presenta propuesta al presente artículo.

Argumentos ASPU-UN:
La administración UN en su negativa adujo que el disfrute del sabático está regulado por el artículo 29 del acuerdo 123/2013.

ASPU no está de acuerdo con dicha normativa porque facilita un régimen de privilegios y canonjías a los decanos que son quienes finalmente adjudican los cupos de sabáticos. ASPU cree que es necesario para dicha adjudicación un comité donde participe el representante profesoral de facultad y sede y, a la vez, se hace necesario la elaboración de un plan quinquenal por facultad para adjudicación de sabáticos, lo cual democratizaría la distribución de dichos cupos.

13M. CONVITES ADMINISTRATIVOS DE GESTIÓN: *Que la Dirección de la Sede Medellín propicie de manera conjunta con ASPU-UN Medellín, el desarrollo de actividades administrativas ejecutadas bajo la modalidad de "convites administrativos de gestión". Estos convites deben entenderse como modalidades de cooperación u coordinación entre la Dirección y ASPU-UN, tal como se presenta en las distintas administraciones territoriales con colectivos ciudadanos, verbigracia acciones comunales, asociaciones, grupos de ciudadanos.*

DESACUERDO.

Argumentos Universidad:
La Universidad ha generado permanentemente espacios de participación y socialización con la comunidad para tratar asuntos de interés de la vida universitaria. La posibilidad de cooperación que se pueda establecer con diferentes actores internos y externos como ASPU-UN es bienvenida. En este sentido ASPU-UN puede solicitar en cualquier momento espacios de diálogo de manera formal e informal con las directivas de la Universidad para tratar asuntos de interés colectivo.

Argumentos ASPU-UN:
En la negativa de la administración UN argumentó la existencia de una estructura democrática para el uso de espacios y el tratamiento de temas que afecte en mundo de lo local, regional y nacional, donde la sede podría tener injerencia.

ASPU ve insuficiente dicha argumentación y cree necesario e importante insistir en la ampliación del radio de acción e influencia de la sede hacia el exterior, articulando lo misional a lo social y lo comunitario, cree que debe regalarse institucionalmente estos relacionamientos para mantener una presencia real y permanente de la universidad en el medio

CAPITULO 4
OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULOS RETIRADO POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAUNAL:

15. Bono de Bienestar - Ampliación Pago
28. Asignación Cupos Escuela Guardería Egresados Sede Medellín

DIVULGACIÓN DEL ACUERDO

SINTRAUNICOL
ARTÍCULO 58. DIVULGACIÓN

La Universidad Nacional de Colombia dentro de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo divulgará a la comunidad trabajadora a través de los medios informáticos y electrónicos los acuerdos pactados.

ACUERDO CON LAS TRES ORGANIZACIONES:

La Universidad Nacional de Colombia dentro de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo divulgará a la comunidad universitaria a través de los medios informáticos y electrónicos los acuerdos pactados.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS.

SINTRAUNICOL

ARTÍCULO 59. COMITÉ BIPARTITO DE SEGUIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO

Se constituirá un Comité bipartito, de naturaleza ejecutiva de seguimiento para el cumplimiento del Acuerdo Colectivo, reglado así: -El Comité está integrado los mismos Funcionarios y Representantes Sindicales que intervinieron como Negociadores principales y suplentes del acuerdo Colectivo; adoptará un cronograma para el cumplimiento del Acuerdo Colectivo. -al inicio de cada sesión de trabajo, el Comité suscribirá Actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del Cronograma de cumplimiento. -El Comité en caso de incumplimiento, seguirá el siguiente procedimiento: a) convocar personalmente a los Funcionarios responsables para urgir y convenir plazos de cumplimiento; b) si persistiere incumplimiento total o parcial, convocar al Ministerio de Trabajo, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo, para que intervengan; c) si aún persistiere el incumplimiento total o parcial, la organización sindical podrá ejercitar: la Acción Disciplinaria ante la Procuraduría; y/o la Acción Policiva Laboral ante el Ministerio de Trabajo; y/o la Acción Judicial de Cumplimiento en lo que no tuviere incidencia presupuestal; y/o la Acción de Tutela; y/o la Queja ante el CERCOIT; y/o el Denuncio Penal por violación al Derecho de Asociación sindical y de negociación colectiva.

ACUERDO CON LAS TRES ORGANIZACIONES:

En atención a lo establecido en el numeral 7 del artículo 13 del Decreto 160 de 2014 y conforme a lo indicado por cada una de las partes que suscriben la presente Acta Final, el Comité de Seguimiento para el Cumplimiento e Implementación del Acuerdo Colectivo, estará integrado de la siguiente manera:

Por la Universidad, en calidad de Coordinador Funcional:

- Martha Lucía Álzate Posada, Directora Nacional de Bienestar Universitario.
- Diana Cristina Ramírez Martínez- Jefe Oficina- DNPAA.
- Magdalena Barrera, Asesora de la Vicerrectoría General.
- Jaime Gavilán Vallejo, Asesor de la Vicerrectoría General.

Por SINTRAUNICOL: Dos delegados por Bogotá y un delegado por cada subdirectiva a saber: Medellín, Palmira y Manizales.

Por SINTRAUNAL: Dos delegados por Bogotá y un delegado por cada subdirectiva a saber: Medellín, Palmira y Manizales.

Por ASPU-UN: Dos delegados por Bogotá y dos delegados por la subdirectiva de Medellín.

El Comité de Seguimiento para el cumplimiento e implementación del Acuerdo Colectivo sesionará de manera presencial cada cuatro (4) meses, de manera rotativa en las Sedes, para lo cual la Universidad garantizará las condiciones de Permiso y movilidad requeridas. Los aspectos para el desarrollo de las actividades propias del Comité serán fijados de manera conjunta y consensuada por los integrantes del mismo en la primera sesión, que se llevará a cabo antes de finalizar el año 2019

VIGENCIA DEL ACUERDO

SINTRAUNAL

Artículo 92. Vigencia. *El presente Acuerdo tendrá vigencia a partir de la firma del mismo, y se renovará automáticamente mientras no se suscriba otro que contenga mejores condiciones laborales.*

ACUERDO CON LAS TRES ORGANIZACIONES:

Conforme a los términos del numeral 5 del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, el presente Acuerdo Colectivo tiene vigencia a partir de la suscripción del Acta Final y hasta el 31 de diciembre de 2020, con excepción de aquellos artículos acordados en cuya redacción no se establece el término *"durante la vigencia del Acuerdo"*.

Para constancia de lo anterior, se suscribe la presente Acta conjunta por los presentes, el veintiséis (26) de julio de 2019, en las instalaciones de la Hemeroteca de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.

NOTA SOLICITADA POR LA ORGANIZACIÓN SINTRAUNICOL

El día 27 de junio, en horas de la tarde, las organizaciones sindicales deciden levantarse de la Mesa por la falta de garantías y la negativa de la Universidad Nacional ante las peticiones de las organizaciones. Fruto de esta situación, las organizaciones sindicales hicieron actos de rechazo ante la Universidad y ésta, resultado de tal situación, a través de un facilitador, convocó nuevamente a las organizaciones y nuevamente les brinda garantías, lo que conlleva a que el proceso de negociación se extienda hasta la fecha de suscripción del Acta Final de Acuerdos y Desacuerdos.

SUSCRIPCIÓN DE LA PRESENTE ACTA FINAL DE ACUERDOS Y DESACUERDOS

LAS PARTES:

Comisión Negociadora Universidad Nacional de Colombia:

Profesores (as):

Camilo Younes Velosa

Álvaro Uldarico Viña Vizcaino

Dairo Javier Marín Zuluaga

Cecilia Inés Moreno Jaramillo

Dra. Mónica Liliana Herrera Medina

Organizaciones Sindicales

Comisión Negociadora SINTRAUNICOL:

Señores(as):

Willington Martínez Barreto

Pedro Luís Posada Arbeláez

Mónica Patricia Maya Céspedes

Gustavo Antonio Blandón

Luís Alfonso Lezcano Rodríguez

Luis Ángel Saldarriaga Grisales

Gloria Lasso Ramírez

Gladys Valderrama Muñoz

Comisión Negociadora SINTRAUNAL:
Señores (as):

Fredy Andrés Castillo Vanegas

Jaime Salamandra Martínez

Juan Carlos Arango Salazar

Juan Carlos Osorio Montes

Juan Carlos Buitrago Ordoñez

Paola Andrea Jaramillo Jaramillo

Eduardo Alexander Pérez

Juan Pablo Hincapié Jiménez

Jairo Antonio Soto Romero

Laura Lylanda Jordán Miranda

Comisión Negociadora ASPU-UN:

Profesores (as):

Beatriz Martínez de Vargas-Secretaria Técnica

Pedro Luis Pemberthy López

Edgar de Jesús Ramírez Monsalve

Rainiero Alberto Jiménez Martínez

(FIN DEL DOCUMENTO)