

• **ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y SINTRAESTATALES URT**

La presente acta contiene el acuerdo final al que se llegó el veintiséis (26) de abril de 2024 en desarrollo de las mesas de negociación colectiva del pliego unificado de peticiones presentado, por parte de las organizaciones sindicales de la UAEGRTD, y acordado únicamente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la UAEGRTD (SINTRAESTATALES URT y la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -UAEGRTD-.

En las instalaciones de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -UAEGRTD-, ubicada en la carrera 13 a No. 29 – 24, sala 6 del piso 12, Edificio Allianz, de Bogotá D.C., siendo las 7:49 p.m. del veintiséis (26) de abril de dos mil veinticuatro (2024), quedaron acordados los siguientes puntos:

CAPÍTULO 1

GARANTÍAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES: La presente Negociación Colectiva (NC) se desarrolla entre la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas y Abandonadas Forzosamente NIT 900.498.879-9, quien en adelante se denominará la Unidad y el Sindicato de Trabajadores Estatales "SINTRAESTATALES" FUNCIONARIOS URT con Registro No. 001986 del 05 de octubre de 2001, en virtud de lo establecido en el decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.9, teniendo en cuenta que fue la única organización sindical que acredita los requisitos legales vigentes.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD: La UNIDAD respetará, mantendrá vigente y garantizará la continuidad de los Acuerdos Colectivos de fecha 20 de abril de 2022 y reconocido mediante resolución No. 00357 del dos (2) de mayo de 2022 y el acuerdo colectivo de 2023, reconocido bajo la Resolución No. 00572 del seis (6) de julio de 2023, "Por la cual se adopta el acuerdo colectivo celebrado en la negociación del pliego unificado de solicitudes presentado a la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas –UAEGRTD, por los Sindicatos de Servidores Públicos de la UAEGRTD, Sindicato Nacional de Servidores Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas –SINTRAURT- y el Sindicato Nacional de Servidores Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – SINTRAESTATALES-URT de conformidad con dispuesto en el Decreto 243 de 2024.

ARTÍCULO 3. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD: Cuando surjan diferencias o dudas sobre la interpretación y la aplicación entre las disposiciones legales, reglamentarias y de la Negociación del Pliego de Solicitudes, se aplicará la norma más favorable al Empleado Público. Si durante la presente vigencia de la NC se promulgaran leyes o decretos más favorables para los intereses de los Empleados Públicos, se aplicarán estas últimas.

PARÁGRAFO: En caso de existir dudas en la interpretación del acuerdo, La Unidad se abstendrá de aplicarlo unilateralmente. En consecuencia, atenderá a lo dispuesto en el artículo 4, del comité bipartito de Seguimiento. 2



**ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y
SINTRAESTATALES URT**

ARTÍCULO 4. COMITÉ BIPARTITO DE SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS. Se establecerá un comité de seguimiento del acuerdo sindical integrado por tres miembros de la administración con poder decisorio y tres (3) representantes de SINTRAESTATALES URT, quienes verificarán la ejecución de lo pactado en el presente acuerdo y sus anexos. La comisión se instalará de acuerdo a lo señalado en el numeral 4 del artículo 2.2.2.4.18 del decreto 243 de 2024, y se reunirá de forma trimestral de manera virtual.

Parágrafo: Se creará un mecanismo de seguimiento del nivel de cumplimiento de cada uno de los puntos del acuerdo, los responsables y fecha límite de cumplimiento.

ARTÍCULO 5. CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO: El cronograma, los medios y la forma de implementación del acuerdo será establecido por el comité bipartito de seguimiento.

ARTÍCULO 6. FUERO SINDICAL. La UNIDAD garantizará el fuero sindical para todos los que integran la comisión negociadora de SINTRAESTATALES-URT por el término establecido en el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, y por seis (6) meses más, con el fin de garantizar que no se tomen acciones por parte de la administración, con ocasión a la presente Negociación Colectiva.

PARÁGRAFO 1: Igualmente, no se tomará ningún tipo de represalias contra los miembros que integren la Junta Directiva Nacional, Juntas Directivas Seccionales, ni de las Comisiones de Reclamos y Comisiones de Seguimiento al acuerdo sindical por el término antes referido.

ARTÍCULO 7. PERMISO SINDICAL REMUNERADO PARA LA NEGOCIACIÓN: La UNIDAD concederá el permiso sindical remunerado sin cargas laborales, por el término de la negociación colectiva para los integrantes de la comisión negociadora, esto es, desde el momento de la instalación de la mesa de negociación hasta la firma del acuerdo colectivo. Para ello, es de precisar que, la mesa de negociación estará conformada de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 243 de 2024.

ARTICULO 8. GARANTÍA DE DISCUSIÓN. La UNIDAD garantizará que las mesas de negociación se reúnan dos (02) días a la semana para abordar los puntos de la negociación, los cuales serán acordados entre las partes.

ARTICULO 9. PUBLICIDAD DEL ACUERDO SINDICAL. La UNIDAD publicará el acuerdo sindical que resultare de la presente NC en la página web e intranet de la entidad. Asimismo, lo remitirá por correo electrónico a todos los colaboradores y reconocerá que fue producto del acuerdo. Así como todas las resoluciones, circulares o acciones de la Entidad que provengan de él o de puntos acordados en los pliegos.

CAPÍTULO 2.

GARANTÍAS SINDICALES



ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y SINTRAESTATALES URT

ARTÍCULO 10. PUBLICIDAD DEL EJERCICIO SINDICAL. La UNIDAD manifestará públicamente su pleno reconocimiento al sindicato y respeto del fuero sindical establecido en el Artículo 15 del decreto 160 del 2014, así como el pleno uso de los derechos de asociación contemplados en los instrumentos internacionales de derechos humanos y derechos laborales.

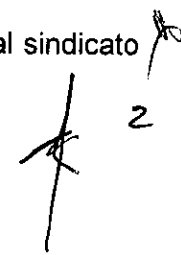
ARTICULO 11. PERMISOS PARA ASAMBLEA DE DELEGADOS (ORDINARIA EXTRAORDINARIA): La UNIDAD concederá los permisos remunerados con salario básico a los afiliados y la junta directiva de SINTRAURT Y SINTRAESTATALES-URT para asistir a las Asambleas Nacionales ordinarias o extraordinarias, de conformidad con lo previsto en el Decreto 344 de 2021 o la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO. La UNIDAD otorgará los permisos remunerados sindicales para las Juntas Directivas, Subdirectivas, Comités Seccionales y/o Comisión de Quejas y Reclamos.

ARTICULO 12. PERMISOS SINDICALES. La Unidad garantizara los derechos sindicales y otorgara los permisos sindicales en los términos establecidos en el decreto 344 del 2021 sin que se afecte la prestación del servicio que le corresponde a la entidad, y las cargas laborales serán ajustadas en tal sentido. En consecuencia, los permisos serán notificados una vez sean otorgados tanto, a las organizaciones sindicales como al superior del beneficiario del permiso y al par de talento humano correspondiente.

ARTICULO 13. GARANTÍA A LA LIBRE EXPRESIÓN SINDICAL. La UNIDAD reconocerá al Sindicato el derecho a la libre expresión en el marco de las libertades sindicales, para ello garantizará mecanismos institucionales para que estos puedan comunicarse con las y los servidores públicos, en particular:

1. Cada año se remitirá el correo electrónico la encuesta a los contratistas y funcionarios, para poder determinar quienes quieren recibir información concerniente al sindicato. Remitirá copia de dicha encuesta a la Junta directiva de SINTRAURT Y SINTRAESTATALES-URT y permitirá accesos a un grupo de correo para remitir emisión masiva de información de índole sindical. Esta encuesta será a más tardar en mayo de cada anualidad.
2. Espacio en cartelera física de nivel central y en las territoriales para la comunicación con las/os trabajadores de la entidad.
3. La entidad se compromete con adecuar los espacios físicos requeridos para desarrollar las labores, los cuales incluyan una buena ventilación, iluminación, así mismo disponer de espacios para realizar reuniones y un espacio para actividades permanentes de bienestar no solo en el nivel central sino en el nivel territorial.
4. Espacio en la cartelera digital y para la difusión de información relativa al sindicato en los televisores tanto de nivel central, como territorial.



**ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -JAEGRD- Y
SINTRAESTATALES URT**

5. La UNIDAD gestionará y creará un correo compartido institucional para cada seccional, una vez SINTRAESTATALES-URT notifique a la entidad de su conformación.

ARTICULO 14. FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN INTERINSTITUCIONAL. La UNIDAD En pos de una relación laboral armoniosa y eficiente, las partes involucradas en la Negociación Colectiva de trabajo entre la UNIDAD y los sindicatos SINTRAURT y SINTRAESTATALES URT reconocen la importancia de establecer un enlace interlocutor que facilite la comunicación fluida y efectiva entre ambas partes. Conscientes de la relevancia de una comunicación transparente y colaborativa para el buen desarrollo de las actividades laborales y la consolidación de un ambiente laboral positivo, se designará un Enlace Interlocutor entre los sindicatos y la UNIDAD. Este representante desempeñará un papel fundamental como mediador y facilitador en los procesos de comunicación, promoviendo la comprensión mutua, el cumplimiento de los acuerdos colectivos y la resolución de posibles conflictos de manera constructiva. Dicha persona debe ser parte del comité de seguimiento por parte de la UNIDAD.

ARTICULO 15. SOPORTE DEL DESCUENTO DE NÓMINA: La UNIDAD remitirá mensualmente en formato Excel, el registro de descuentos de nómina de los afiliados del sindicato al correo electrónico de SINTRAURT Y SINTRAESTATALES-URT, con el fin de llevar un balance efectivo.

CAPÍTULO 3

TRABAJO DECENTE

ARTÍCULO 16. ESTUDIO DE CARGAS LABORALES. La UNIDAD se compromete a socializar a las organizaciones sindicales, el resultado del estudio de cargas laborales y estudios técnicos en los que se encuentra la justificación para el rediseño institucional, realizado por la firma contratada y el proceso que se está adelantando para la ampliación de planta en cumplimiento de las disposiciones legales; se garantizará que no existirá desmejoramiento salarial y se propenderá por el mejoramiento de las condiciones laborales.

ARTICULO 17. ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES. La UNIDAD realizará la actualización y/o modificación de los manuales de funciones de los servidores públicos de la entidad y de competencias laborales, con fundamento en lo expuesto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, y de acuerdo al resultado del estudio de cargas laborales realizado en el 2023.

PARAGRAFO 1: La UNIDAD antes de publicar el acto administrativo que adopte o modifique el manual de funciones y competencias y su estudio técnico, en aplicación del numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, deberá adelantar un proceso de socialización con las organizaciones sindicales y sus trabajadores, en el cual se dará a conocer el alcance de la modificación o actualización, escuchando sus observaciones e inquietudes, de lo cual se dejará constancia, de conformidad con lo consagrado en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Art. 4 del Decreto 498 de 2020).

**ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y
SINTRAESTATALES URT**

ARTICULO 18. JORNADA LABORAL Y TRABAJO HÍBRIDO: La UNIDAD implementará de manera progresiva y pronta el trabajo híbrido, permitiendo a lxs funcionarixs combinar modalidades presenciales y remotas. Además, se propone revisar y ajustar las jornadas laborales para garantizar un equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo un ambiente de trabajo saludable.

PARÁGRAFO 1: La implementación del trabajo híbrido será evaluada de manera independiente para cada funcionarix y se resolverá su petición acorde a los términos legales.

PARÁGRAFO 2: Se priorizará el trabajado híbrido para funcionarixs que sean madres y/o padres cabeza de familia, que tengan a su cargo hijxs con discapacidad, cuiden de adultxs mayores y/o que tengan enfermedades crónicas.

ARTICULO 19. ACOMPAÑAMIENTO AL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA. La URT realizará las gestiones para que se haga el acompañamiento y asesoría de la ARL a lxs trabajadorxs que se encuentran en teletrabajo o trabajo en casa, para lo cual se hará seguimiento de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

ARTICULO 20. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: La Unidad dará cumplimiento a la estabilidad laboral reforzada a quienes tengan la condición de madres o padres cabeza de familia, pre-pensión, personas en condiciones de discapacidad, con enfermedades crónicas y terminales y/o fuero sindical, de conformidad a la normatividad vigente.

CAPITULO 4

FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES

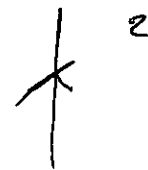
ARTÍCULO 21. PUBLICIDAD PROCESOS DE SELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS. Las eventuales convocatorias y procesos de selección de los servidores públicos de la Unidad se realizarán en los términos previstos en la Ley 909 del 2004, y se garantizara el principio de publicidad del mismo.

ARTICULO 22. PROTECCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS CON RIESGOS: La UNIDAD continuará desarrollando gestiones ante las autoridades competentes, para que se brinde protección especial a los servidores públicos de la entidad que sean víctimas de amenazas, persecución, secuestro, entre otros delitos, en el marco del ejercicio de sus funciones.

PARÁGRAFO: La UNIDAD, también realizará acompañamiento a los líderes sindicales que lo requieran ante las autoridades pertinentes.

ARTICULO 23. PÓLIZA DE VIDA. La UNIDAD solicitará a la Administradora de Riesgos Laborales –ARL, la elaboración y presentación de una propuesta de plan de aseguramiento para que sea adquirida de manera voluntaria y a su costo por cada servidor público de la unidad.

CAPITULO 5



**ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y
SINTRAESTATALES URT**

BIENESTAR Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 24. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD: La UNIDAD continuará promoviendo la igualdad de oportunidades y la diversidad en el entorno laboral. Se propone la implementación de medidas específicas para garantizar la no discriminación por género, orientación sexual, raza, etnia o cualquier otra razón. Los grupos de Talento Humano de nivel central y territorial implementarán estrategias, actividades y/o campañas para dar cumplimiento al presente artículo.

ARTICULO 25. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. La Unidad se compromete a incluir en la planeación anual, actividades para la prevención de situaciones de acoso laboral, en la que se incluirán los mecanismos e instancias legales, se hará difusión en toda la entidad y se implementará un seguimiento a los casos de acoso laboral que se hayan puesto en conocimiento por parte del comité convivencia laboral para verificar el cumplimiento de los acuerdos y se reforzarán acciones de prevención en las áreas en las que se hayan notificado casos de acoso laboral.

ARTICULO 26. SALUD Y BIENESTAR. La Unidad se compromete a mantener el equipo psicosocial "Cuidarte" de manera ininterrumpida durante los 12 meses del año, con el objetivo de asegurar la continuidad de los servicios de apoyo emocional para lxs trabajadores. Además, se propone la creación de un programa integral de salud y bienestar laboral. Se implementará la atención psicosocial permanente para los funcionarios y funcionarias que así lo requieran y para los que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad emocional, para lo cual la URT coordinará con la ARL las acciones para la atención y seguimiento de las personas que soliciten este tipo de atención.

ARTICULO 27. EVALUACIÓN ANUAL DE SALUD MENTAL Y FÍSICA. La Unidad adelantará las acciones para la evaluación anual de la salud mental y física de las mujeres y hombres trabajadorxs al cumplimiento de cada año de servicio a través del examen médico periódico y de acuerdo con los resultados, remitir a las EPS para su oportuna y prioritaria atención y remisión a las cajas de compensación si hay lugar, para el desarrollo de programas según indicación médica que contribuyan a la mejora de las situaciones identificadas, entre otras acciones a fin de garantizar el derecho a la salud mental y física de lxs funcionarixs y el derecho al trabajo, dando especial énfasis a la promoción de la salud mental, la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de los problemas y trastornos mentales y la generación de condiciones que permitan un adecuado desempeño laboral de quienes presenten situaciones de salud mental, en el marco del enfoque diferencial.

ARTICULO 28. RECONOCIMIENTO DESEMPEÑO. La Unidad implementará reconocimientos para exaltar el desempeño por direcciones territoriales y/o dependencias, conforme al cumplimiento del plan de acción publicado por la Oficina Asesora de Planeación, por tal sentido se modificará el plan de incentivos reconociendo cada trimestre media jornada laboral y se exaltará en las carteleras.

Parágrafo: Dicho beneficio será concertado con el jefe inmediato dentro del mes siguiente al reporte del Plan de Acción.

**ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y
SINTRAESTATALES URT**

ARTICULO 29. PERMISO POR ESTUDIO. El servidor público que esté cursando programas de educación formal en modalidad de pregrado o posgrado (conforme a lo establecido en el ministerio de educación nacional y convalidaciones internacionales para estudios posteriores al pregrado) en instituciones legalmente reconocidas, tendrá un tiempo exento de compensación de tres (3) horas semanales o dieciséis (16) horas mensuales.

Para la solicitud de este permiso exento de compensación se tramitará a través del formato establecido, con su respectivo soporte para cada periodo, ante el área de Talento Humano, y no será excluyente de otros beneficios otorgados en el marco del plan de salario emocional.

ARTICULO 30. CONTINUIDAD DE PLAN DE BIENESTAR. La UNIDAD en la elaboración de los planes de bienestar mantendrá los beneficios de los planes promulgados en los últimos años 2023 y 2024 y no serán regresivos. Adicional, informará a los directores territoriales que los días escogidos por los funcionarios solo estarán supeditados a los calendarios de solicitud. Por ningún motivo estos días podrán ser objetados por sus superiores.

ARTICULO 31. PERMISO REMUNERADO POR PREMENOPAUSIA, PREANDROPAUSIA, MENOPAUSIA O ANDROPAUSIA. Con el objetivo de promover un entorno laboral más inclusivo y comprensivo, se podrá solicitar un día remunerado de descanso mensual para lxs trabajadores que estén atravesando por la premenopausia, preandropausia, menopausia y andropausia.

Lo anterior previa presentación del concepto medico; se modificará para tal fin el plan de salario emocional e incentivos.

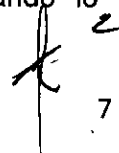
ARTICULO 32. DIVULGACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La UNIDAD garantizará la capacitación y el ejercicio autónomo de los Comités de Convivencia Laboral. Adicionalmente, informará periódicamente a todos los colaboradores sobre la existencia y funciones del mencionado Comité, así como la forma y las personas encargadas de recibir las quejas a que haya lugar, con el fin de visibilizar el medio para dirimir las conflictividades que surjan al interior de la entidad.

El grupo de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Comunicaciones diseñará e implementará una estrategia de comunicación eficiente que garantice una mejor divulgación y apropiación de los mecanismos para tramitar casos de abuso y acoso por parte de los servidores y que realizará campañas mensuales para la prevención del abuso y acoso laboral en las direcciones territoriales y nivel central.

ARTICULO 33. COMITÉ DE CONVIVENCIA. El comité de convivencia se reunirá de manera extraordinaria para estudiar las denuncias por acoso laboral y demás quejas recibidas.

A lxs miembros del comité de convivencia se les facilitara el tiempo y espacio dentro de su horario laboral para cumplir con dicha labor. De conformidad con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, modificada mediante resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 34. DESCONEXIÓN LABORAL. Se garantizará la desconexión laboral de todos los colaboradores indistintamente de su tipo de vinculación, exceptuando lo


7

**ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y
SINTRAESTATALES URT**

establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

La UNIDAD deberá hacer campañas de comunicaciones para la divulgación para la desconexión laboral.

ARTICULO 35. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL. Toda vez que, el artículo 4 de La Ley 2191 de 2022, dispone que el empleador "deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

La Unidad creará lineamientos y herramientas que contribuyan a la concientización de la temática en líderes y colaboradores de la entidad, entre ellas, la prohibición de envío de correos o mensajes con asuntos laborales, con anterioridad y posterioridad a la jornada laboral, indistintamente del rol en la entidad. Por medio de circulares, memorandos a los directivos y asesores de todas las direcciones territoriales y grupos internos de trabajo, los cuales deben difundirse ampliamente en reuniones.

ARTICULO 36. ADECUACIÓN FÍSICA PARA LA LACTANCIA. La unidad adoptará la estrategia de "Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral" en todas las territoriales, con el fin de garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, de conformidad con la Ley 1823 de 2017.

ARTICULO 37. PAUSAS ACTIVAS. La UNIDAD continuará desarrollando el programa de pausas activas en todas las territoriales, y nivel central, por lo menos cuatro (4) veces al mes.

ARTICULO 38. DESCANSO HUMANITARIO. En el evento en que lxs comisionadxs por circunstancias propias de la comisión reporte el retorno a su residencia pasadas las 6:00 p.m., indistintamente del número de días de su comisión, tendrá derecho al descanso proporcional a estas. (Por medio del cual se modifica el numeral 8.4. del artículo 8 de la Resolución 00001 de 2024). Cuando se trate de un técnico topógrafo operará el salario emocional de descanso, así como el reconocimiento de horas extras de acuerdo a lo estipulado en la Ley.

ARTICULO 39. CONVENIOS CON ENTIDADES FINANCIERAS. Con la finalidad de poder acceder a créditos en mejores condiciones, la UNIDAD gestionará los posibles convenios con entidades financieras para que los funcionarios y funcionarias, puedan acceder a descuentos o mejores tasas de interés en las diferentes líneas de crédito que se oferten.

ARTICULO 40. AGUA POTABLE Y CAFETERÍA. La Unidad garantizará el suministro de agua potable, café y aromática en el nivel central y en las Direcciones Territoriales de la entidad desde el 2 de enero hasta el 31 de diciembre suficiente y acorde al número de los funcionarios, colaboradores y usuarios. Siendo de la misma calidad de insumos para todas las territoriales y nivel central sin distinción alguna.

ARTICULO 41. PERMISO REMUNERADO PARA ATENDER FAMILIARES ENFERMOS.



ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y SINTRAESTATALES URT

Los servidores públicos que requieran atender a sus deberes de protección y acompañamiento a un familiar enfermo dentro del segundo grado de consanguinidad, primero civil, primero de afinidad, tendrán derecho a disfrutar de un permiso remunerado hasta por tres días de conformidad con lo establecido en la Ley. La solicitud del permiso remunerado deberá realizarse mediante el diligenciamiento del Formato que establezca Talento Humano, previamente concertado y con visto bueno del jefe de la Dependencia o el Director Territorial, adjuntando los documentos que acrediten la circunstancia, quien será el encargado de remitirlo a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para que repose en la Historia Laboral.

ARTICULO 42. TRASLADO O REUBICACIÓN DE FUNCIONARXS DE LA UNIDAD. El traslado o reubicación de lxs funcionarixs de la Unidad se hará única y exclusivamente previa comunicación al funcionarix, al menos 30 días antes de la fecha de traslado o reubicación.

CAPITULO 6 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTICULO 43. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL: La Unidad se compromete a implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para sus empleados, con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias.

La URT, se compromete a establecer convenios con universidades o institutos para la enseñanza de diferentes idiomas en todos los niveles para lxs trabajadrxs de la URT.

ARTICULO 44. RESPALDO INSTITUCIONAL. La UNIDAD debe garantizar que los convenios que se establezcan con entidades de educación formal, no formal e informal sean suscritos con entidades idóneas.

ARTICULO 45. FORMACIÓN EN MATERIA SINDICAL. De conformidad con el Decreto 243 de 2024, la UNIDAD incluirá dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de al menos tres programas y talleres al año, dirigidos a la formación en materia de negociación colectiva y derechos sindicales de los colaboradores de la entidad. Para ello, garantizará la participación de SINTRAURT Y SINTRAESTATALES-URT en la definición de las líneas estratégicas de dicha formación y capacitación.

ARTICULO 46. CAPACITACIÓN EN DERECHO DISCIPLINARIO. La UNIDAD liderará con el apoyo del sindicato SINTRAURT Y SINTRAESTATALES-URT un programa de capacitación en derecho disciplinario, para mejorar el servicio de la entidad y permitir que los funcionarios cumplan a cabalidad sus deberes, conozcan sus derechos y sus prohibiciones, lo que a la postre se verá reflejado en la calidad del servicio.

ARTÍCULO 47. HORARIO FLEXIBLE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O QUE REQUIERAN ENFOQUE DIFERENCIAL. La UNIDAD retomara del plan de bienestar del año anterior 2023, el beneficio de horario flexible para personas con discapacidad o con enfoque diferencia para acceder al servicio público de transporte.



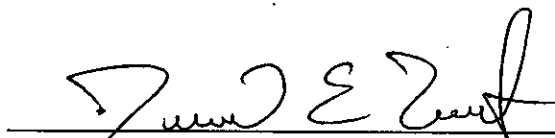
**ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS -UAEGRTD- Y
SINTRAESTATALES URT**

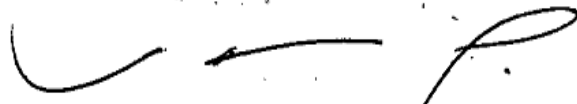
ARTICULO 48. VIGENCIA: La vigencia del presente acuerdo será de dos (2) años a partir de la firma del mismo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo del artículo 2.2.2.4.16 del decreto 243 de 2024.

FIRMANTES

DELEGADOS POR PARTE DE LA UAEGRTD.


PAULA ANDREA VILLA VÉLEZ


OSCAR EDGARDO DUARTE CUBILLOS


GABRIEL BUSTAMANTE PEÑA

DELEGADOS POR PARTE DE SINTRAESTATALES


DIEGO ALEJANDRO HUÉRFANO MIRANDA


JHON SNEYDER ORTIZ MUNIVE


10