

**ACUERDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PLIEGO DE SOLICITUDES  
SINDICATO DE  
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES POR LA PAZ DE LA AGENCIA PARA LA  
REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN - SINTRAPAZ, Y DE LA ASOCIACIÓN  
NACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS  
DE COLOMBIA “ALTERNATIVA SINDICAL POR EL MÉRITO, LA PAZ Y EL TRABAJO  
DIGNO”-SPC Y LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN  
-ARN.**

Bogotá, D.C. 20 de junio de 2023

La Directora General, los equipos negociadores de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, en adelante ARN, del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores por la Paz de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, en adelante SINTRAPAZ, y de la Asociación Nacional de Servidores Públicos de Colombia “Alternativa Sindical por el Mérito, la Paz y el Trabajo Digno”, en adelante SPC, suscriben el presente acuerdo en desarrollo de la negociación del pliego unificado de solicitudes presentado por las organizaciones sindicales: SINTRAPAZ y SPC.

**1. PARTES Y REPRESENTANTES**

**1.1 Equipo negociador designado por la administración de la ARN:**

El equipo negociador por parte de la administración de la ARN, para el desarrollo de la negociación; El equipo negociador por parte de la administración de la ARN, para el desarrollo de la negociación;

NOMBRE	DEPENDENCIA / ENTIDAD	ROL
Jorge David Cifuentes	Talento Humano	Negociador Suplente
Johana Carolina Vergara	Secretaría General	Negociador Suplente
Vanessa Caicedo Sanchez	Grupo corresponsabilidad	Negociador Suplente
Francisco Julio Taborda	Oficina Asesora Jurídica	Negociador Principal

Yolvy Lena Padilla	Dirección General	Negociador Principal
Juan Carlos Herran	Subdirección Administrativa	Negociador Principal
Tania Esperanza Rodriguez Triana	Dirección Programática de Reintegración	Asesora de la Negociación
Celmira Frasser Acevedo	Oficina Asesora de Planeación	Asesora de la Negociación
Martha Yaneth Niño	Talento Humano	Asesora de la Negociación

### 1.2 Equipo negociador delegado por las organizaciones sindicales:

NOMBRE	DEPENDENCIA / ENTIDAD	ROL
Marlon Darío Puentes Nizo	Sintrapaz	Negociador
Luz Alexandra Rubio Mejía	Spc	Negociador
Yolanda Paredes Salazar	Spc	Negociador
Felipe Andres Velasquez	Spc	Negociador
Ilva Milena Parada	Spc	Negociador
Melisa Andrea Benavidez	Sintrapaz	Negociador
Sandra Mireya Carvajal	Sintrapaz	Negociador
Jose Alfredo Tuiran	Sintrapaz	Negociador
Carlos Eduardo Llanos	Sintrapaz	Negociador
Ana Viviana Franco	Sintrapaz	Negociador
Paula Andrea Jaramillo	Sintrapaz	Negociador
Naila Esperanza Moreno	Sintrapaz	Negociador

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente acuerdo en los términos el Artículo 7 del Decreto 160 circunscribe al ámbito: “El singular o de contenido particular por entidad o por distrito, departamento o municipio”.

### **3. PERIODO DE VIGENCIA:**

El acuerdo colectivo alcanzado tendrá vigencia de (2) dos años contados a partir de su firma o, en su defecto, hasta la firma de un nuevo acuerdo, con integralidad y continuidad de los acuerdos colectivos anteriores.

### **4. COMITÉ DE SEGUIMIENTO, INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO:**

Se integrará una Comisión tripartita de Seguimiento al Acuerdo Colectivo logrado, conformada por dos (2) representantes de SINTRAPAZ, dos (2) representantes de SPC, y dos (2) representantes de la administración de la ARN, la cual se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente a solicitud escrita de cualquiera de las partes. De cada una de las reuniones o sesiones del Comité de Seguimiento se suscribirá un acta que será de consulta pública en la cual se consignen los temas y los asuntos tratados, los temas pendientes, los compromisos asumidos, las fechas y los responsables de su cumplimiento.

Las reuniones ordinarias serán el último jueves del bimestre, en horario convocado previamente según disponibilidad de los participantes.

### **5. ACUERDOS:**

#### **GARANTIAS SINDICALES**

ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente Pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC, obliga a la ARN, a cumplir cabalmente con lo acordado y con todos los derechos consagrados en normas, acuerdos preexistentes, decretos, resoluciones, circulares y demás actos emanados de la administración en materia de bienestar, sin desmejora alguna.

PARÁGRAFO 1: Los acuerdos que se alcancen entre la ARN y los sindicatos SPC y SINTRAPAZ se aplicarán a todos los empleados y empleadas de la ARN sindicalizados y no sindicalizados, de conformidad con lo previsto en el Artículo 2.2.2.4.1 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 2: En caso de vacío normativo o dudas en la aplicación o interpretación de las disposiciones contenidas en los acuerdos alcanzados, se acudirá a los principios, a los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y a las decisiones y principios del Comité de Libertad del Consejo de Administración

de la OIT, acatando los principios de favorabilidad y progresividad que benefician a los servidores públicos.

**ARTÍCULO 2. CUMPLIMIENTO:** El acuerdo colectivo resultante será de obligatorio cumplimiento para las partes; la Administración de la ARN garantizará la continuidad, progresividad y no regresividad de derechos y vigencias de los actos y acuerdos colectivos suscritos anteriormente, los que se continuarán cumpliendo sin desmejora alguna. Todo acuerdo colectivo será prorrogado hasta que se firme otro.

En caso de vacío normativo, dudas en la aplicación o interpretación de las disposiciones contenidas en este Acuerdo, se recurrirá a los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ratificados por Colombia, acatando los principios de favorabilidad, pro personae, pro laborum y progresividad en las relaciones laborales que benefician a las empleadas y los empleados de la ARN.

**ARTÍCULO 3. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DIVULGACIÓN.** La ARN implementará directrices, políticas y mecanismos para que se cumpla con los acuerdos colectivos suscritos y normas vigentes para el desarrollo de la actividad sindical, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, y normas constitucionales y legales, obligándose a no promover prácticas antisindicales y respetar el derecho de asociación y negociación sindical.

**ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** El Acuerdo se fundamenta en principios laborales consagrados en la Constitución Política y en las disposiciones legales aplicables a los servidores públicos, por lo que es ley para las partes y prima como norma particular sobre las de carácter general; se interpretará teniendo en cuenta que su finalidad es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la consecución de una concertación entre el Estado – Empleador y los servidores públicos de la ARN.

- **PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA:** La ARN dará cumplimiento al artículo 4 del Convenio núm. 98, para estimular y fomentar los procedimientos de negociación voluntaria, previendo también para ello que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario. El carácter libre y voluntario de la negociación implica que las organizaciones sindicales SPC y SINTRAPAZ deben poder escoger por sí mismas a los delegados que van a representarlas en las negociaciones colectivas, sin injerencia alguna de las autoridades públicas.
- **PRINCIPIO DE LA BUENA FE:** La ARN realizará esfuerzos para llegar a un acuerdo, evitando todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones. El acuerdo de esta negociación debe ser de cumplimiento obligatorio para las partes.

- **PRINCIPIO DE LA LIBRE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL:** La ARN reconoce y garantiza el derecho de asociación sindical en las condiciones y términos constitucionales, legales y en los convenios internacionales de la OIT, incorporados en la legislación nacional vigente.
- **PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD:** Cualquier norma más favorable que lo acordado se aplicará a todos los servidores públicos de la ARN. Toda norma de carácter colectivo o individual desfavorable se tendrá por inexistente.
- **PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** La negociación debe girar en torno a la realidad y primar sobre las formalidades.
- **PRINCIPIO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA:** La atención de solicitudes presentadas se resolverá bajo el principio de coordinación administrativa.
- **PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA SINDICAL:** Las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC actuarán bajo el mandato de los órganos de gobierno sin intervención de los agentes del estado.
- **PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD:** En el marco de este pliego de solicitudes la ARN se compromete a realizar la interpretación y aplicación en materia de derechos laborales y económicos sin desmejorar los beneficios establecidos previamente por las leyes en favor de los servidores públicos de la entidad
- **PRINCIPIO DE NO REGRESIVIDAD:** es un complemento de principio de progresividad, ósea la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada; este principio vendría a ser una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede considerarse un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo desde que ha sido consagrado en el inciso 8 del artículo 19 de la constitución de la OIT y aceptado universalmente.
- **PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL:** la ARN incluirá los rubros presupuestales que garanticen el cumplimiento y efectividad de los puntos acordados.

**ARTÍCULO 5. ACTAS DE LA NEGOCIACIÓN:** Las actas que se suscriban con ocasión del proceso de negociación colectiva deben quedar firmadas una vez se termine cada sesión. Si los responsables de la suscripción de las actas se llegaren a retirar de la sesión sin firmarlas se entenderá que no hay voluntad de negociación.

**PARÁGRAFO.** Todas las actas (de instalación, de acuerdos parciales, de finalización con prórroga o sin prórroga, en las que se acuerde acudir a mediación y designación de mediador o de audiencia de mediación), para su consulta pública, serán publicadas en los

micrositios de SINTRAPAZ y SPC, una vez sean suscritas por las partes, no se podrá suscribir pacto de silencio sobre ningún aspecto del proceso de negociación.

**ARTÍCULO 6. DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN.** Para la presente negociación del pliego, cada una de las solicitudes que en él se incluyen se presenta de modo enunciativo y orientativo, por tal motivo, su desarrollo, sustentación y justificación se realizará en el ámbito de la mesa de negociación, dejándose constancia en las actas, que para el efecto se levante en cada jornada, consignación expresa de los argumentos en pro y contra junto con el resultado de la deliberación, esto implica que la ARN se obliga a dotar al proceso de negociación del material, del personal y de los instrumentos técnicos necesarios para la fidedigna consignación de las conversaciones.

**PARÁGRAFO:** Las organizaciones sindicales SPC y SINTRAPAZ contarán para cada una de las sesiones en el marco de la Negociación Colectiva con los asesores que se requieran en la sustentación de los temas a tratar, por lo tanto, los anunciarán en cada sesión.

**ARTÍCULO 7. ACCESO A LA INFORMACIÓN:** La administración suministrará información de relevancia para la negociación colectiva a la organización sindical que lo solicite, en un término máximo de 5 días hábiles siguientes a dicha solicitud. Se establece como único canal de comunicación para la solicitud de información el correo del Asesor de Talento Humano Jorge David Cifuentes: [jorgecifuentes@reincorporacion.gov.co](mailto:jorgecifuentes@reincorporacion.gov.co).

**PARÁGRAFO:** La ARN garantizará que las organizaciones sindicales SPC y SINTRAPAZ accedan en el término descrito anteriormente a la información solicitada de los estudios técnicos, análisis, diagnósticos, resultados que se generen por rediseño, reestructuración o evento que modifique su estructura, planta de personal o medición de cargas laborales.

**ARTÍCULO 8. PERMISOS SINDICALES.** La administración reconocerá los permisos sindicales para cada sesión de la negociación colectiva. Lo anterior implica, por consiguiente, otorgar todas las garantías necesarias y suficientes a las empleadas y empleados de la ARN que sean designados como negociadores (principales y suplentes) en representación de las organizaciones sindicales durante todo el término de la negociación.

**PARÁGRAFO 1:** A la comisión negociadora de las organizaciones sindicales SPC y SINTRAPAZ (principales, suplentes y asesores) se les reducirá el reparto de carga laboral mientras dure la negociación, puesto que ello resultaría incompatible y violatorio de la figura del permiso sindical que requieren para desempeñar su rol en la negociación, amparado esto último en las normas vigentes que regulan el tema. Para tal fin, la Secretaría General de la ARN emitirá el oficio formal correspondiente a los jefes directos.

**PARÁGRAFO 2.** A los miembros de la comisión negociadora que representen a las organizaciones sindicales, se les garantizará el debido proceso en la evaluación de desempeño. Los jefes inmediatos responsables de la evaluación darán estricto

cumplimiento a lo normado en materia de evaluación del desempeño, por lo que no se verá afectada la calificación por las actividades derivadas del ejercicio del derecho a la asociación y a las labores de negociación. En la evaluación de desempeño de los miembros de la comisión negociadora (principales, suplentes y asesores) de las organizaciones sindicales SPC y SINTRAPAZ, solo será objeto de calificación el periodo que no esté sujeto a suspensión de carga laboral por efecto de la negociación.

PARÁGRAFO 3. Para el caso de los negociadores designados por las organizaciones sindicales que sean servidores de los grupos territoriales y asistan a las sesiones de manera presencial según los cronogramas acordados previamente, el permiso sindical será desde el día martes al día jueves de cada semana en la que participe presencialmente en Bogotá. Adicionalmente, el día viernes siguiente, prestará su servicio en la modalidad de trabajo desde su hogar.

ARTÍCULO 9. DERECHO DE REUNIÓN. La ARN con fundamento en el artículo 37 de la Constitución política de Colombia, garantizará el derecho de reunión a sus servidores públicos durante todo el desarrollo de la negociación colectiva, y se abstendrá de imponer sanciones y asumir represalias, correctivos o cualquier otra conducta disciplinable, o intimidante en contra de quienes estén participando de la mesa de negociación.

ARTÍCULO 10. INSTALACIÓN DE LA MESA: La directora de la ARN hará presencia en la instalación de la mesa y en la firma de los acuerdos, como mínimo. Todas las partes negociadoras contarán con facultades suficientes para tomar decisiones en tiempo real e in situ sobre los asuntos discutidos durante el desarrollo de cada una de las sesiones de la mesa de negociación. En ningún caso, la cantidad de negociadores de los equipos de SINTRAPAZ y SPC será inferior en número a quienes representen a la administración de la ARN.

ARTÍCULO 11. LUGAR DE REUNIÓN: La negociación se adelantará de manera presencial en un sitio fuera de la entidad que brinde las garantías y la solemnidad que requiere el proceso.

ARTÍCULO 12. ASESORES EXTERNOS: Las organizaciones sindicales suscriptoras del presente Pliego de Solicitudes, contarán en la mesa de negociación con la presencia de su equipo de negociadores y la asesoría directa de representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (confederación a la que se encuentra afiliada) y delegados de la REDSIPAZ, además de los expertos en las áreas del conocimiento que sean necesarios para el análisis y presentación sustentada de las solicitudes, en el caso que se requiera.

ARTÍCULO 13. LIMITACIÓN DE ASESORES: En ningún caso la Administración de la ARN dispondrá de asesores externos pagados con recursos de la entidad para que presten sus servicios en la negociación, lo anterior acorde con la política de austeridad en el gasto público y con el fin de generar un escenario equitativo de negociación. No obstante, en caso de que la Administración de la ARN pague con recursos de la entidad a uno o más asesores externos para prestar sus servicios en el marco de la negociación del presente pliego, asignará una partida presupuestal equivalente para ser consignada a la cuenta de las

organizaciones sindicales, con el fin de que estas la inviertan en el pago de servicios de asesoría en el marco de la presente negociación para otorgar las mismas garantías a las partes.

**ARTÍCULO 14. DESCUENTO ÚNICO VOLUNTARIO:** Como un reconocimiento por los beneficios alcanzados en el proceso de negociación, la ARN producirá una comunicación dirigida a los servidores públicos que no están afiliados a los sindicatos para que, en forma voluntaria, por una única vez, autoricen un descuento del 0,5% de la asignación básica mensual con destino a SINTRAPAZ o SPC a elección del empleado público, de acuerdo con lo normado en el artículo 1 del Decreto 2264 de 2013. La administración adelantará las acciones necesarias para que este proceso se desarrolle de manera ágil y práctica para los empleados y empleadas de la ARN.

**ARTÍCULO 15. SUSCRIPCIÓN ACTA FINAL.** Las partes se comprometen a la elaboración y suscripción del acta final (acuerdos y no acuerdos) en un término no mayor a 5 días hábiles posteriores a la terminación formal de la negociación.

**ARTÍCULO 16. CIERRE Y DIVULGACIÓN DEL ACUERDO:** Una vez realizado el cierre de la negociación colectiva y suscrito el acuerdo colectivo, la ARN, en los siguientes veinte (20) días hábiles, expedirá el acto administrativo que adopta el acuerdo alcanzado. Así mismo, difundirá el texto completo del acuerdo a todas y todos los empleados de la entidad a través del correo electrónico institucional, la página web institucional, la intranet, el Boletín Interno de Talento Humano y cualquier otro medio que garantice el acceso a esta información.

**PARÁGRAFO 1.** La AGENCIA cada vez que ponga en marcha puntos producto del acuerdo, comunicará a través del correo institucional y la intranet a todos los funcionarios(as) dando el respectivo crédito a las organizaciones sindicales.

**ARTÍCULO 17. EVENTOS DE SOCIALIZACIÓN DEL ACUERDO FINAL:** Con el fin de socializar el acuerdo alcanzado entre la ARN y las organizaciones sindicales, la ARN celebrará un acto de presentación del mismo a nivel nacional a través del sistema de video conferencia, con la participación de las directivas de la entidad y de las organizaciones sindicales. Se realizarán jornadas presenciales de divulgación y socialización a las empleadas y empleados de la Entidad, ubicados en las sedes y Grupos Territoriales, que no impliquen comisiones o viáticos bajo erogación presupuestal de la entidad. También se informará sobre el desarrollo, cumplimiento, respeto y acogida, de los acuerdos conforme con las Leyes y Convenios Internacionales.

**ARTÍCULO 18. COMITÉ TRIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO DE LO ACORDADO.** Se integrará una Comisión tripartita de Seguimiento al Acuerdo Colectivo logrado, conformada por dos (2) representantes de SINTRAPAZ, dos (2) representantes de SPC, y dos (2) representantes de la administración de la ARN, la cual se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente a solicitud escrita de cualquiera de las partes. De cada una de las reuniones o sesiones del Comité de Seguimiento se suscribirá un acta que será de consulta

pública en la cual se consignen los temas y los asuntos tratados, los temas pendientes, los compromisos asumidos, las fechas y los responsables de su cumplimiento.

PARÁGRAFO 1: Las reuniones ordinarias serán el último jueves del bimestre, en horario convocado previamente según disponibilidad de los participantes.

PARÁGRAFO 2. En caso de ser identificado algún incumplimiento total, parcial o en controversia a los acuerdos presentes, las organizaciones sindicales podrán convocar y requerir a los organismos de control correspondientes.

PARÁGRAFO 3. Se podrán implementar diferentes herramientas e instrumentos a fin de realizar seguimiento al cumplimiento del Acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 19. VIGENCIA DEL ACUERDO: El acuerdo colectivo alcanzado tendrá vigencia de (2) dos años contados a partir de su firma o, en su defecto, hasta la firma de un nuevo acuerdo, con integralidad y continuidad de los acuerdos colectivos anteriores.

ARTÍCULO 20. CAPACITACIÓN, PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO SINDICAL. La ARN garantizará, en el marco del PIC, por lo menos dos espacios de capacitación y/o formación anuales a los servidores públicos sobre promoción y fortalecimiento sindical. La definición y las características de dichos espacios serán concertados con las organizaciones sindicales.

PARAGRAFO: La entidad establecerá las estrategias para la participación de las personas de los grupos territoriales afiliadas a las organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 21. COMISION DE SERVICIOS PARA LIDERES SINDICALES: La ARN financiará las comisiones de servicio a los líderes sindicales debidamente acreditados por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Colectivo, para que puedan participar en foros, congresos, cursos al interior o al exterior del país en materias relacionadas con su actividad, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales de la entidad.

## **EQUIDAD DE GENERO**

ARTÍCULO 22. POLÍTICA DE GÉNERO DE LA ENTIDAD. Se elaborará y publicará en un plazo no mayor a 6 meses, la Política Institucional de Género, para la cual se deberá contar con la participación de las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC en su formulación. La política deberá ser de obligatorio cumplimiento para todas las dependencias y grupos internos de trabajo de la entidad y contar con un plan de socialización e implementación.

La Política Institucional de Género deberá contar con acciones específicas a incluir en la política de bienestar institucional y deberá crear un sistema de cuidado para madres y padres jefes de hogar, mujeres y población LGTBIQ+. Adicionalmente deberá establecer

acciones específicas para la prevención y atención a todas las formas de violencias basadas en género (VBG) y deberá articularse con el protocolo que existe en la entidad para tal fin.

La política institucional de género deberá establecer acciones afirmativas, que propendan por la eliminación de estereotipos de género en todos los procesos y procedimientos internos, incluida la comunicación institucional, los procesos de vinculación de personal por OPS y la contratación de servicios tercerizados.

PARÁGRAFO 1. La política deberá igualmente cobijar a todo el personal que labore en la entidad, incluyendo personas de seguridad y servicios generales.

PARÁGRAFO 2. La política institucional de género deberá contar con un mecanismo de evaluación, seguimiento y ajuste periódico.

ARTÍCULO 23. OPERATIVIDAD Y CONFORMACIÓN DE LA MESA INSTITUCIONAL DE GÉNERO (MIG): LA ARN se compromete a modificar la resolución 050 en relación con la conformación de la mesa la cual estará integrada por un (1) representante de cada uno de los dos sindicatos, SPC y SINTRAPAZ, y tres (3) funcionarios designados por la Dirección General.

PARAGRAFO 1: Todas y todos los miembros de la mesa deberán acreditar conocimiento y experiencia en el desarrollo y/o ejecución de políticas de género.

PARÁGRAFO 2: La MIG contará con la asignación presupuestal suficiente que permita desarrollar el plan de trabajo de manera eficiente y efectiva en todas las dependencias y GT de la entidad.

PARAGRAFO 3: ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN: La mesa de género como estrategia de mitigación del acoso sexual y otras violencias basadas en género en el ámbito laboral, comunicará y socializará fallos o decisiones judiciales relacionadas con el tema en donde se hayan protegido los derechos de las víctimas y se tomen acciones al respecto.

ARTÍCULO 24. PARIDAD DE GENERO: La ARN propenderá por la paridad de género en la comisión negociadora.

En el marco de la Política de Género, se diseñarán estrategias de prevención y abordarán los casos de violencias basadas en género en contextos laboral, sindical o en cualquier otro escenario que se presenten.

ARTÍCULO 25. TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO. La ARN se comprometerá a hacer la transversalización del enfoque de género en cada uno de los procesos y áreas de la entidad. Para esto realizará un diagnóstico sobre la situación actual de la entidad en materia de derechos de las mujeres, de la población con orientaciones

sexuales e identidades de género no heteronormativas y violencias basadas en género en el ámbito laboral; así mismo, incluirá en su PAI y POA y demás herramientas de planeación, indicadores específicos que den cuenta del avance del área, dependencia y/o grupo territorial en términos del respeto de los derechos de las mujeres, la erradicación de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral y acciones afirmativas que establezcan relaciones igualitarias y el fomento de nuevas masculinidades.

**ARTÍCULO 26. VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO (VBG) Y ACOSO SEXUAL.** La ARN se compromete a revisar y diseñar un programa de equidad de género, en donde se articulen los documentos asociados al mismo, especialmente en los apartados referentes a las rutas internas de atención y sanción, para lo cual realizará una mesa de trabajo con las organizaciones sindicales SPC y SINTRAPAZ.

**ARTÍCULO 27. EMPODERAMIENTO DE LA MUJER.** La ARN diseñará e implementará una estrategia de empoderamiento de las mujeres de la entidad que permita romper con los estereotipos y la discriminación por razones de sexo o género, con el fin de mejorar su autoestima e inteligencia emocional y permitir un mayor control sobre sus propias vidas, logrando así un mayor empoderamiento mediante la construcción de relaciones igualitarias, libres de violencia machista.

**ARTÍCULO 28. PERMISO REMUNERADO MORADO.** Se concederá un (1) día de permiso remunerado, al mes, a las personas que lo soliciten, por motivo de la llegada de su periodo menstrual. Para ello, no se requerirá certificación médica ni soporte alguno y se podrá solicitar durante el mismo día.

## **CONSTRUCCIÓN DE PAZ**

**ARTÍCULO 29. MUJERES PARA LA PAZ.** La ARN, en conjunto o convenio con una organización de mujeres, diseñará e implementará un programa dirigido a generar y fortalecer capacidades en las servidoras públicas, promover el trabajo en red, la construcción de paz, la erradicación de todo tipo de violencias en contra de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad como parte fundamental de la transformación.

**ARTÍCULO 30. CATEDRA DE PAZ.** La ARN en el segundo semestre del 2023, iniciará la gestión para desarrollar un convenio con una institución educativa reconocida, de preferencia pública para diseñar e implementar la Cátedra de paz, la cual tendrá un duración sugerida de al menos cuatro (4) meses con encuentros semanales, dirigida a ampliar los conocimientos de los servidores públicos, contratistas y otras personas interesadas, acerca de cómo se han desarrollado los procesos de paz a nivel mundial y nacional. Lo anterior, implica un espacio de discusión y análisis en perspectiva histórica y coyuntural, sobre el

conflicto armado colombiano, sus impactos diferenciados en la población víctima y las exigencias de verdad, memoria, justicia, reparación y no repetición.

**ARTÍCULO 31. BIBLIOTECAS LOCALES DE PAZ.** La ARN diseñará e implementará una estrategia de bibliotecas constructoras de paz en cada una de sus sedes. Estos espacios estarán abiertos a la ciudadanía y se realizarán gestiones para promover su participación en actividades dialógicas y reflexivas sobre conflicto armado, acuerdos de paz, verdad, memoria, justicia, reparación y no repetición. Para este fin se podrán generar alianzas con organizaciones o entidades nacionales e internacionales para desarrollar este tipo de procesos.

**PARAGRAFO:** La ARN se compromete con las organizaciones sindicales, SPC y SINTRAPAZ, a generar una mesa de trabajo dentro del segundo semestre del año 2023, para generar las acciones de implementación de las bibliotecas locales de Paz.

**ARTÍCULO 32. GESTORES DE PAZ.** La ARN implementará procesos de formación para los servidores públicos de la entidad que estén interesados en tener un papel activo en la construcción de paz en su espacio de trabajo o comunitario, gestionando los escenarios de participación interna, teniendo como eje fundamental la transformación de conflictos y el abordaje de las diferentes paces.

**PARAGRAFO:** La ARN conformará con las organizaciones sindicales una mesa de trabajo durante el segundo semestre del 2023, para generar la estrategia de gestores de paz.

**ARTÍCULO 33. SEGURIDAD HUMANA:** La ARN garantizará un abordaje integral en términos de seguridad humana para la comunidad ARN (funcionarios, población objetivo y contratistas), conformando dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo, una mesa de trabajo con delegados de las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC para la revisión y creación de procedimientos correspondientes. No obstante, la administración conservará la facultad de adoptar los procesos y procedimientos.

**PARAGRAFO 1: CAMPAÑAS PEDAGÓGICAS.** La ARN socializará la ruta de protección para las personas en procesos misionales y los funcionarios de la ARN.

**PARAGRAFO 2:** La ARN gestionará la articulación interinstitucional con las entidades competentes en la implementación de los acuerdos de paz, para lograr el abordaje integral en materia de la seguridad humana.

## **BIENESTAR, RELACIONES LABORALES Y TRABAJO DIGNO**

**ARTÍCULO 34. CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO.** La administración de la ARN se compromete a gestionar semestralmente procesos de capacitación y

formación certificada, para funcionarios de carrera administrativa y provisionales, tanto en la sede central como en los territorios, en temas de Construcción de Paz, Conflicto Armado, Desarme Desmovilización y Reintegración (DDR), Derechos Humanos, Justicia Transicional, entre otros, así como en herramientas de bilingüismo, ofimática e innovación, útiles para el mejoramiento de sus capacidades en el desarrollo de su trabajo. Para este fin, en el segundo semestre del 2023, realizará gestiones tendientes a suscribir convenios con universidades públicas, cajas de compensación y otras instituciones de educación.

PARÁGRAFO: La Comisión de Personal, en el segundo semestre del 2023, construirá un protocolo que garantice una convocatoria amplia y un proceso de selección objetivo y transparente para la participación en los procesos de capacitación, para lo cual invitará a las organizaciones sindicales, SPC y SINTRAPAZ, a las sesiones definidas para tal fin.

ARTÍCULO 35. ENCUENTRO SOBRE EL TRABAJO HUMANITARIO. A partir del segundo semestre de 2023, la administración de la ARN anualmente dispondrá de una jornada completa para todos los servidores y servidoras, denominado "Encuentro Nacional para el Trabajo Humanitario", con el objetivo de compartir experiencias exitosas en la construcción de paz.

PARÁGRAFO: Los coordinadores territoriales gestionarán ante entidades regionales la posibilidad de acceder a espacios y recursos que permitan realizar encuentros macrorregionales, sin que ello implique el uso de recursos del presupuesto general de la nación por parte de la entidad.

ARTÍCULO 36. PROMOCION SINDICAL. La ARN ampliará el espacio otorgado a las organizaciones sindicales, SPC y SINTRAPAZ, en los procesos de inducción y reinducción para funcionarios.

ARTÍCULO 37. DEL BIENESTAR Y DE LA FAMILIA. La ARN financiará programas de formación y bienestar para los servidores públicos con la participación de la familia, de conformidad con el literal d) del artículo 21 del Decreto-Ley 1567 de 1998, el artículo 4 del Decreto 051 de 2018 y el Decreto 1083 de 2015, en el marco del presupuesto de la entidad.

PARÁGRAFO 1: La administración se compromete a gestionar recursos que permitan ampliar la oferta de programas de bienestar para los servidores públicos y sus núcleos familiares.

PARAGRAFO 2: Una vez firmado este acuerdo sindical, la Comisión de Personal revisará y fortalecerá los programas de bienestar e incentivos en el marco de las funciones reglamentadas en la ley 909, artículo 16, literales h,i y j, los cuales serán presentados a la administración para su aprobación e implementación. Para la discusión de estos temas la comisión invitará a un representante de cada organización sindical que firman este acuerdo, con voz, pero sin voto.

**ARTÍCULO 38. ELECCIÓN DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN.** La administración de la ARN establecerá e implementará, a partir del segundo semestre de 2023, un procedimiento para la selección de las cajas de compensación familiar, en el que se deberá incluir la participación y percepción de los y las trabajadoras y las actividades de recreación para sus núcleos familiares, como elementos determinantes en la selección. Una vez realizada la selección esta será socializada a los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

**PARÁGRAFO:** La administración de la ARN diseñará e implementará un plan de monitoreo y evaluación de la calidad de los servicios y ofertas de las Cajas de Compensación, tomando las medidas necesarias en los casos en que no se cuente con un adecuado nivel de satisfacción de parte de los afiliados de la ARN.

**ARTÍCULO 39. REESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE PUNTOS EN LA POLÍTICA DE BIENESTAR.** La administración de la ARN, con la participación de las organizaciones sindicales, en el segundo semestre de 2023, reestructurará el sistema de puntos y requisitos para el acceso a los beneficios, sin que ello implique regresividad o desmonte de los beneficios actuales incluidos en la política. Se propenderá por un acceso equitativo y justo para todas y todos los trabajadores, de nivel central y Grupos Territoriales.

**ARTÍCULO 40. AJUSTE EN EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO.** La ARN, con la participación de las organizaciones sindicales, en el segundo semestre de 2023, revisará y ajustará el “Instructivo para la Prevención y Atención de Acoso Sexual o Laboral y/o Discriminación por Razón del Género en el Ámbito Laboral”, para que este incorpore el enfoque de género y la eliminación de las Violencias Basadas en el Género (VBG).

**PARÁGRAFO 1.** La ARN diseñará e implementará una ruta de acompañamiento psicosocial que garantice la transparencia y la confidencialidad.

**PARÁGRAFO 2.** Este instructivo deberá ser socializado a todas y todos los empleados y personal de apoyo vinculado a la entidad.

**PARÁGRAFO 3.** La mesa de género estará a cargo del tratamiento de los casos de acoso sexual, sexual laboral y las demás violencias basadas en género, teniendo en cuenta el enfoque de género y la acción sin daño.

**ARTÍCULO 41. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:** La ARN, en el segundo semestre de 2023, implementará una estrategia para evitar el abuso de poder en posiciones jerárquicas o entre compañeros que componen los equipos de trabajo.

**PARÁGRAFO:** La ARN socializará la ruta para la atención de los casos de acoso sexual y de acoso laboral a las y los trabajadores de la entidad, y emprenderá acciones de capacitación y formación para prevenir estas conductas.

**ARTÍCULO 42. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ARN.** La ARN, con la participación de las organizaciones sindicales, en el segundo semestre de 2023, fortalecerá la política de Gestión del Conocimiento y la innovación, y el Premio Nacional de Buenas Prácticas, mediante una metodología que las articule e incluya la visión, percepción y experiencia de los y las trabajadoras del nivel central y de los grupos territoriales.

**ARTÍCULO 43. DESCONEXIÓN LABORAL.** La administración, en el segundo semestre de 2023, socializará la ley de desconexión laboral (2191 de 2022), con todos los funcionarios y enviará una circular interna exhortando su cumplimiento a los asesores, subdirectores y coordinadores, para que las actividades y reuniones se realicen dentro de la jornada laboral legalmente establecida en la entidad y se respete el derecho a la desconexión laboral de los servidores, garantizando que la ley tenga una aplicación efectiva en la entidad.

**PARÁGRAFO:** Mientras la ARN formula y adopta la política de desconexión laboral ordenada en la ley, en aquellos casos que sea necesario trabajar por fuera de la jornada laboral, se hará mediante acuerdo con el jefe inmediato bajo los criterios de racionalidad, equilibrio, equidad, proporcionalidad y ponderación, utilizando el mecanismo definido para la compensación de tiempo en el acuerdo sindical del 2020 (formato TH-F-63 - Reporte Tiempo Compensatorio).

**ARTÍCULO 44. ESTUDIOS PARA LA CREACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL.** La ARN finalizará el rediseño institucional, para lo cual tendrá en cuenta los lineamientos del plan nacional de desarrollo, la política de paz total y la arquitectura institucional que se derive de ella, así como los aspectos relacionados con: a) Diagnóstico funcional de necesidades; b) Propuesta de creación de empleos para la realización de labores misionales en grupos territoriales; c) Propuesta de creación de empleos de nivel profesional que requieran poca o nula experiencia profesional, con el fin de promover la carrera administrativa (v.g. grados 1 a 5 - artículo 2.2.2.4.4 decreto 1083 de 2015).

**ARTÍCULO 45. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y POLÍTICA DE CUIDADO.** La administración de la ARN se compromete a construir una estrategia de cuidado en el marco de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo para los y las empleadas, enfocada en la gestión de situaciones de salud física y mental emergentes relacionadas con el ejercicio del rol y las situaciones del contexto laboral o que afecten el desempeño laboral. Esta estrategia incluirá la implementación de un sistema de seguimiento e intervención a empleadas y empleados con afectaciones de salud mental o física, y con recomendaciones o diagnósticos médico-laborales. Las organizaciones sindicales harán parte del equipo de seguimiento a la mencionada estrategia.

**PARÁGRAFO 1:** La mesa del Teletrabajo estudiará y definirá la modalidad de trabajo de acuerdo con la normatividad legal vigente aplicable, para aquellos casos en los que el trabajador o algún miembro de su núcleo familiar se encuentre en una situación de salud

excepcional, especial o permanente que al empleado le dificulte el desplazamiento al lugar del trabajo.

PARÁGRAFO 2. La Dirección Programática de Reintegración (DPR) y la Oficina de Talento Humano coordinarán la metodología de prevención y atención psicosocial dirigida a todos los servidores de la ARN, en lo que compete a la entidad, para que sea implementada de manera permanente, sistemática, oportuna e integral.

PARAGRAFO 3. La Oficina de Talento Humano revisará, en el marco de lo dispuesto en el párrafo anterior, la encuesta de clima laboral para identificar situaciones específicas que afecten el clima laboral, a partir de lo cual se emprenderán acciones para corregir y prevenir dichas situaciones. Dependiendo el caso, se direccionará al espacio institucional que se considere pertinente.

PARAGRAFO 4. La Administración implementará y socializará los lineamientos para la atención de situaciones de riesgo y amenaza que surjan en el contexto laboral.

ARTÍCULO 46. ÁREA ESPECIAL DE DESCANSO. La ARN habilitará y adecuará una zona especial destinada para el descanso y esparcimiento, en aquellas sedes donde sea posible, con el objetivo de compensar la carga laboral, reducir el riesgo psicosocial y el estrés, para crear ambientes de trabajo adecuados. Esta zona se utilizará para este fin, sin que pueda ser destinada para reuniones u otras actividades laborales.

PARÁGRAFO: Cuando se prevea el cambio de sede, se incluirán en la identificación de necesidades, estos espacios de descanso y esparcimiento, para la nueva sede.

ARTÍCULO 47. MEJORAMIENTO CONTINUO Y FORTALECIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La administración de la ARN garantizará la asignación de los recursos para la implementación y el mejoramiento continuo de los Sistemas de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el fortalecimiento de los cinco Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional (SVEO) para la identificación, evaluación, intervención y el monitoreo permanente del factor de estrés laboral, riesgo cardiovascular, salud visual, riesgo osteomuscular, riesgo para el manejo y la conservación de la voz y el riesgo psicosocial.

ARTÍCULO 48. FORTALECIMIENTO A LA ACTIVIDAD CULTURAL. La ARN, una vez firmado el presente acuerdo, implementará un programa especial de fomento y apoyo institucional a las empleadas y empleados que participen como representantes de la entidad en actividades culturales, artísticas y deportivas, con sus respectivos permisos remunerados.

ARTÍCULO 49. TELETRABAJO. El Equipo Asesor de Teletrabajo, evaluará periódicamente la implementación del teletrabajo, y si es necesario sugerirá ajustes, que pueden incluir la posible implementación de otras modalidades de teletrabajo y la definición de criterios técnicos para su otorgamiento.

**ARTÍCULO 50. SEMANA DE RECESO ESCOLAR:** La administración de la ARN, una vez firmado el acuerdo, incluirá dentro la política de bienestar el trabajo desde casa durante la semana de receso escolar del mes de octubre de cada año, para empleados y empleadas con hijos menores de 18 años, que decidan acogerse a esta modalidad, de acuerdo con el mecanismo que la administración determine para tal efecto.

**ARTÍCULO 51. VALORACIÓN DE CLIMA LABORAL PARA CONTINUIDAD DE COORDINADORES DE GRUPOS INTERNOS:** La encuesta de clima laboral previa revisión y rediseño por parte de la Oficina de Talento Humano, será tenida en cuenta como uno de los factores para la determinación de la continuidad o no en la coordinación de los grupos internos de trabajo que esté asignada a funcionarios de carrera administrativa.

**ARTÍCULO 52. RECONOCIMIENTO DEL MERITO Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA.** La ARN definirá, socializará y aplicará, en un término de tres meses posteriores a la firma del acuerdo, unos criterios técnicos (comportamentales, evaluación de clima organizacional, entre otras), para la selección de las coordinaciones de grupos internos de trabajo. Adicionalmente, propenderá para que al menos el 50% de las coordinaciones estén a cargo de mujeres.

**ARTÍCULO 53. MESA DE DIÁLOGO SOBRE EL REDISEÑO INSTITUCIONAL:** La ARN, una vez firmado el acuerdo se compromete a realizar mensualmente un espacio de socialización y consulta con participación de las organizaciones sindicales frente a los avances del rediseño institucional que se realizará por parte de la administración.

**ARTÍCULO 54. INTEGRACION FAMILIAR.** La ARN se compromete adelantar conversaciones con las cajas de compensación familiar en el segundo semestre del año 2023 para fortalecer actividades relacionadas en el marco del día de la familia.

**ARTÍCULO 55. VIVIENDA.** A partir del segundo semestre del 2023, la ARN gestionará estrategias y programas para facilitar el acceso de las y los empleados a los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces.

**ARTÍCULO 56. CRÉDITOS POR LIBRANZA:** La ARN gestionará, suscribirá y socializará nuevos convenios y acuerdos de libranzas, con base en los portafolios de servicios financieros propuestos a la entidad.

**ARTÍCULO 57. ECONOMÍA SOLIDARIA:** La ARN, durante el segundo semestre de 2023, gestionará ante las entidades competentes, capacitación, formación, asistencia técnica,

financiera y administrativa que permita crear, impulsar y fortalecer el espíritu de ahorro de las y los empleados, para atender sus necesidades y las de su entorno familiar.

**ARTÍCULO 58. HABILITACIÓN DE ESPACIOS PARA EL TRABAJO DIGNO.** La ARN garantizará que las sedes en donde se prestan sus servicios cuenten con la infraestructura básica necesaria, procurando que en cada una de ellas se disponga gradualmente y según las prioridades y necesidades de cada territorio, de un área de descanso, una zona de alimentación, un área de lactancia y un bicicletero.

**PARÁGRAFO.** En caso de que en la provisión gradual de las condiciones básicas de funcionamiento de las sedes surgiera algún requerimiento de especial atención, se considerarán otras alternativas que garanticen el bienestar de los empleados y las empleadas.

**ARTÍCULO 59. ESTUDIO DE CARGAS LABORALES.** La ARN facilitará y socializará a las organizaciones sindicales, SINTRAPAZ y SPC, los estudios técnicos de medición de cargas laborales realizados o en curso, para escuchar y tomar en cuenta sus observaciones y recomendaciones en la medida en que las normas relativas al tema lo permitan.

**ARTÍCULO 60. ANÁLISIS DE AJUSTES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO.** La ARN garantizará la participación activa de las organizaciones sindicales, SINTRAPAZ y SPC, en los análisis de los resultados de los estudios de carga laboral, concursos, formalización, actualización/ampliación de la planta de empleos, creación de plantas temporales, modificación del manual de funciones de la entidad y del instrumento para la evaluación del desempeño laboral, traslados, encargos, ascensos o cualquier acción que implique el ajuste o rediseño institucional, en la medida en que las normas relativas al tema lo permitan.

**ARTÍCULO 61. PERMISO REMUNERADO POR EDUCACIÓN FORMAL Y CULMINACIÓN DE ESTUDIOS.**

a) La ARN acogerá integralmente lo acordado en la mesa de negociación nacional 2023 sobre permisos remunerados para educación formal, una vez dicha mesa suscriba el acuerdo nacional.

b) La ARN otorgará a los servidores públicos que se gradúan en modalidades de pregrado y posgrado, un (1) día de permiso remunerado sin compensación, si el acto de graduación ocurre en el mismo territorio, y en caso de que éste se celebre en un territorio distinto se concederá adicionalmente un (1) día de permiso compensado, para fines del desplazamiento.

c) La ARN otorgará a los funcionarios un (1) día de permiso remunerado compensado, o haciendo uso de la política de puntos, el día de la ceremonia de graduación de estudios formales de su cónyuge o sus hijos.

**ARTÍCULO 62. PROTECCIÓN Y SALUD DE LOS TRABAJADORES:**

- a) La ARN, en el segundo semestre de 2023, se compromete a realizar una mesa de trabajo con la ARL para estudiar la reclasificación del nivel del riesgo de los empleados públicos y contratistas.
- b) En relación con la cobertura de seguro de vida, se adelantará un estudio de riesgo por parte del asesor de seguridad de la ARN en coordinación con la Unidad Nacional de Protección, con el fin de tener elementos para averiguar con las compañías de seguro, las posibles condiciones y coberturas de un seguro de aquella naturaleza.
- c) La ARN, a partir del segundo semestre de 2023, adelantará las averiguaciones con empresas oferentes de medicina prepagada y planes complementarios de salud, para conocer descuentos en los planes por afiliaciones de un número plural de empleados y las posibilidades de descuento por nómina de dichos pagos previo consentimiento de los empleados.

**ARTÍCULO 63. ALTERNATIVAS DE COMPENSACIÓN.** La ARN, en el primer semestre de 2024, estudiará alternativas de compensación de tiempo para los descansos de semana santa y fin de año, que atiendan los enfoques diferenciales de las personas constitucionalmente protegidas, trátase del empleado o personas a su cuidado.

**ARTÍCULO 64. DE LA DESVINCULACION LABORAL DE LAS PERSONAS EN PREPENSION.** La ARN se fortalecerá el programa de desvinculación laboral de las personas en prepensión, mediante una mesa de trabajo con la caja de compensación y las organizaciones sindicales, SPC y SINTRAPAZ, para mejorar el programa de capacitación socio laboral y evaluar la flexibilización laboral.

**ARTÍCULO 65. HUMANIZACION LABORAL:** La ARN reconoce la necesidad de la humanización laboral mediante la agilización de los procedimientos ante las instancias competentes de salud en el trabajo, para poner en conocimiento aquellas situaciones que afectan la salud física o mental de los servidores de la entidad y así mismo la implementación de las recomendaciones que produzcan dichas entidades para solucionar o mitigar la situación reportada por el servidor.

En el sentido anteriormente señalado, la Agencia propiciará campañas con las jefaturas y coordinaciones de los grupos de trabajo para sensibilizar en la importancia de la humanización en el mundo del trabajo y para que se dé pronto trámite a las solicitudes de los servidores y a la implementación de las recomendaciones que las instancias competentes produzcan en esta materia.

**ARTÍCULO 66. SOBRE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:** La ARN, previa verificación de las respuestas enviadas por el DAPRE en relación con la evaluación de desempeño, realizará durante el segundo semestre 2023 los ajustes pertinentes que permitan dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas por la citada entidad, de cara a la evaluación de desempeño anual, en especial lo concerniente a la evaluación de dependencias a realizarse en el 2024.

ARTÍCULO 67. Una vez firmado el Acuerdo Colectivo en un máximo de tres (3) semanas, la ARN socializará el listado de trayectos terrestres. Así mismo, la entidad socializará el formato TH-F-01 o su equivalente, ajustado de acuerdo al decreto que para tal efecto expida el gobierno nacional.

ARTÍCULO 68. La ARN se compromete a revisar, fortalecer y socializar, a partir del primer trimestre del 2024, el procedimiento interno para garantizar la participación transparente y equitativa de los funcionarios de planta en el acceso a la formación y comisión de servicios, así como a intensificar la búsqueda de oportunidades para encontrar alianzas tendientes al desarrollo de estas comisiones.

ARTÍCULO 69. MESA DE DIÁLOGO SOBRE EL REDISEÑO INSTITUCIONAL. La ARN, una vez firmado el acuerdo, se compromete a realizar mensualmente un espacio de socialización y consulta, con participación de las organizaciones sindicales, frente a los avances del rediseño institucional y la formalización laboral a realizar por parte de la administración, que permita un proceso meritocrático en su conformación.

ARTÍCULO 70. MESA DE APOYO PARA EL EMPLEO. La ARN, junto con las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC, realizarán en el segundo semestre de 2023 una mesa de trabajo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para el ajuste a los procedimientos de provisión de vacantes temporales y definitivas mediante encargos, la actualización del manual de funciones y las estrategias que permitan el desarrollo del concurso de méritos, una vez se concluya todas las acciones necesarias para su realización. Las organizaciones sindicales realizarán, de manera coordinada, la gestión ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para el agendamiento de la mesa de trabajo.

ARTÍCULO 71. OFERTA DE EMPLEOS Y VINCULACIÓN DE UN EQUIPO PARA EL CAMBIO. La administración de la ARN, desde el segundo semestre de 2023, publicará en la página web de la entidad las convocatorias y el desarrollo del proceso para pasantías y para la vinculación de personas en provisionalidad.

PARAGRAFO: En la Intranet, la ARN publicará el desarrollo de la provisión de encargos de vacantes temporales y definitivas, visibilizando todas las etapas del proceso.

ARTÍCULO 72. APOYO MONTURAS. Con el ánimo de incentivar la salud visual de sus empleados, la ARN dentro del programa de salud y seguridad en el trabajo, incluirá a partir de la anualidad 2024, un apoyo para monturas del diez (10) por ciento del salario mínimo legal mensual vigente, para los empleados que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El apoyo se brindará después del primer año de ingreso a la

agencia y posteriormente, solo una vez por año, previa presentación de la fórmula médica emitida por la EPS correspondiente.

**ARTÍCULO 73. COMISIONES DE SERVICIO.** Cuando los horarios de regreso de las comisiones sean posteriores a las 6:00 pm, podrá concederse al empleado hasta dos (2) horas al día siguiente de regreso, previa coordinación con el jefe inmediato a través de la cual se garantice el servicio y el cumplimiento por parte del empleado de los términos judiciales y/o administrativos. Lo anterior se verificará a través del formato TH-F-63, para lo cual la Oficina de Talento Humano ajustará la denominación del formato y el término horas extras que deberá ser reemplazado por tiempo adicional utilizado. En el caso de que el empleado por razones del servicio no pueda usar al día siguiente de su regreso las dos horas aquí previstas, estas serán registradas en la planilla de tiempos de compensación TH-F-63

**ARTÍCULO 74. MESA DE DIÁLOGO SOBRE EL REDISEÑO INSTITUCIONAL:** La ARN, una vez firmado el acuerdo, se compromete a realizar mensualmente un espacio de socialización y consulta, con participación de las organizaciones sindicales, frente a los avances del rediseño institucional y la formalización laboral a realizar por parte de la administración que permita proceso meritocrático en su conformación.

**ARTÍCULO 75.** Una vez se publique el proyecto de ajuste de manual de supervisión para observaciones ciudadanas, las organizaciones sindicales podrán corroborar si dicho manual da respuesta a las inquietudes que sobre el tema han presentado durante la negociación y de no ser así, podrán formular las observaciones que consideren necesarias, para que sean evaluadas por la administración.

**ARTÍCULO 76. CONTROL DISCIPLINARIO.** La ARN se compromete a que, en el proceso de implementación de los ajustes necesarios para dar cumplimiento a las normas en materia disciplinaria, se dé la separación de la fase de instrucción, de la de juzgamiento y la delimitación clara de la primera y segunda instancia; y a que cada una sea adelantada por servidores públicos diferentes.

**ARTÍCULO 77. COMISION DE ESTUDIOS.** La administración de la ARN, en el segundo semestre de 2023, diseñará e implementará un procedimiento interno para el otorgamiento de comisiones de estudio remuneradas al interior o exterior del país, conforme a la normatividad vigente.

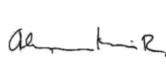
**ARTÍCULO 78. PROGRAMAS DE EDUCACIÓN ICETEX.** La ARN y las organizaciones sindicales realizarán una mesa de trabajo antes del 15 de junio de 2023 para el fortalecimiento del reglamento del convenio ICETEX de acuerdo con lo permitido por el marco normativo.

## 6. CONSIDERACIONES FINALES:

El presente acuerdo se aplicará para todos los empleados públicos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización y tendrá una vigencia de (2) dos años contados a partir de su firma o, en su defecto, hasta la firma de un nuevo acuerdo, con integralidad y continuidad de los acuerdos colectivos anteriores. Hacen parte del presente Acuerdo, el acta de instalación junto a las actas suscritas durante la mesa de negociación y el acta de finalización.

En constancia de lo anterior, firman los negociadores y la Directora de la Agencia Nacional para la Reincorporación y la Normalización - ARN

Por la ARN,

 Firmado digitalmente  
por Alejandra Miller  
Restrepo

Alejandra Miller  
Directora General de la Agencia Nacional para la Reincorporación y la Normalización - ARN

 Firmado digitalmente por YOLVY  
LENA PADILLA SEPULVEDA  
Fecha: 2023.06.28 15:31:50 -05'00'

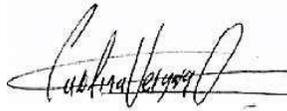
Yolvi Lena Padilla  
Dirección General

 Firmado digitalmente por  
FRANCISCO JULIO TABORDA  
OCAMPO  
Fecha: 2023.06.28 15:17:47  
-05'00'

Francisco Julio Taborda  
Oficina Asesora Jurídica

 Firmado digitalmente por JUAN CARLOS  
HERRAN VELEZ  
Nombre de reconocimiento (DN): cn=JUAN  
CARLOS HERRAN VELEZ, o=Agencia para la  
Reincorporación y la Normalización - ARN,  
ou=Subdirección Financiera,  
email=juanherran@reincorporacion.gov.co,  
c=CO

Juan Carlos Herran  
Subdirección  
Administrativa.

 Firmado digitalmente  
por Carolina Vergara  
O Sec Gral (e)

Johanna Carolina Vergara Ospina  
Secretaria General



Firmado digitalmente  
por Jorge David  
Cifuentes Villavicencio

Jorge David Cifuentes  
Talento Humano

Por las Organizaciones Sindicales,



Marlon Dario Puentes Nizo  
SINTRAPAZ



Melisa Andrea Benavidez  
SINTRAPAZ



Jose Alfredo Guiran  
SINTRAPAZ



Carlos Eduardo Llanos  
SINTRAPAZ



Sandra Mireya Carvajal  
SINTRAPAZ



Naila Esperanza  
SINTRAPAZ



Ana Viviana Franco  
SINTRAPAZ

*Yolanda Paredes S.*

FIRMA Yolanda Paredes Salazar C.C. 51940114

Yolanda Paredes  
SPC

*Luz Alexandra Rubio*

Luz Alexandra Rubio  
SPC

*Felipe Andres Velazquez Ospina*

Felipe Andres Velasquez

SPC

*Ilva Milena Parada S.*

Ilva Milena Parada

SPC