



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Resolución 571 de abril 25 2023
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO
Reporte de seguimiento al 17/01/2026

No. ACUERDO	ACUERDOS SINDICALES	ESTADO
COMUNICACIÓN 100.511.2010	<p>ARTÍCULO CUARTO. PERMISO PARA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SINDICAL: La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, concederá, previa solicitud sustentada según cada caso y dentro de los criterios que fijan la ley y el reglamento, así como considerando las directrices fijadas por el Ministerio de la Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública, permiso remunerado para:</p> <p>-GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN SINDICAL DE ASPU Y ASOUNICOL. Tres (3) días semanales, los cuales podrán distribuirse entre dos (2) miembros en total designados por ambas Juntas Directivas, para dedicarlos a la gestión y organización, así com a las labores relacionadas con la contabilidad, tesorería y secretaría.</p> <p>-REDACCIÓN DE LAS PETICIONES RESPETUOSAS: Siete (7) días hábiles, hasta tres (3) miembros en total designados por ambas Juntas Directivas.</p> <p>-PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SINDICAL:</p> <ul style="list-style-type: none">* Fuera de Bogotá, se concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) funcionarios en total entre afiliados a ASPU y/o ASOUNICOL.* En Bogotá, se concederá permiso remunerado hasta a siete (7) funcionarios en total afiliados a ASPU y/o ASOUNICOL.* En eventos internacionales relacionados con temas sindicales, se concederá permiso sindical remunerado hasta a dos (2) funcionarios en total afiliados a ASPU y ASOUNICOL. <p>PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LOS PERMISOS SINDICALES Y SU OTORGAMIENTO</p> <p>La Universidad concederá los permisos sindicales citados, conforme con lo establecido en las Resoluciones Rectorales 749 del 25 de junio de 2009 y 292 del 8 de marzo de 2010. La Universidad procederá a modificar en lo pertinente la reglamentación vigente sobre permisos sindicales con el fin de considerar los aspectos concertados.</p>	CUMPLIENDO

	<p>ARTÍCULO QUINTO. BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL. DÍA DEL AFILIADO. La Universidad accede a que cada año, el 15 de marzo para ASOUNICOL y el 25 de mayo para ASPU, los afiliados de cada organización sindical puedan realizar las actividades que organice la respectiva asociación. Si esas fechas corresponden a un día no hábil, la misma se traslada para el día hábil anterior.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO SEXTO. PERMISOS Y AUXILIO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. Se concederá permiso de tres (3) días hábiles a los empleados administrativos y docentes por fallecimiento de los padres, esposo(a), compañero(a) permanente, hermanos, hijos o abuelos, si fuere dentro de la ciudad de Bogotá. El empleado asume la obligación de presentar dentro de los ocho (8) días siguientes a la culminación del permiso, ante la División de Recursos Humanos, el acta de defunción respectiva. En todo caso, se atenderán las disposiciones legales que rigen las situaciones administrativas.</p> <p>PERMISO POR MATRIMONIO. Por motivo de matrimonio, se concederá a los empleados administrativos y docentes tres (3) días hábiles de permiso, contados a partir de la fecha en que éste se celebre. El empleado dentro de los ocho (8) días siguientes al reintegro a sus labores presentará ante la División de Recursos Humanos la correspondiente acta de registro civil de matrimonio, o el documento que haga sus veces.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. FOMENTO DEPORTIVO Y CULTURAL. La Universidad, a través de la División del Medio Universitario, implementará actividades culturales, deportivas y de bienestar social y estudiará con las asociaciones sindicales ASPU y ASOUNICOL, las opciones de participación en dos (2) justas deportivas a nivel nacional de los empleados de la Universidad, garantizando que la Universidad pueda atender la buena prestación del servicio.</p> <p>La Institución, cada arlo suministrará, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal, los implementos necesarios y adecuados para lo cual se conformará una comisión que estudie de selección de los mismos, en la que podrán participar un miembro de cada organización sindical y dos representantes de la Administración. La Universidad concederá los permisos a los integrantes de los equipos para participar en actividades culturales, deportivas y de bienestar social. Cuando éstas se realicen fuera de Bogotá, se concederá permiso un (1) día antes y un (1) día después de la duración de las justas, con el fin de que los deportistas puedan realizar los desplazamientos sin poner en riesgo la participación y su integridad física. Se concederá permiso para las prácticas o entrenamientos, de acuerdo con la programación concertada entre ASPU, ASOUNICOL y la Universidad, a través de la División del Medio Universitario, sin que se afecten las necesidades del servicio.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>Se concederá apoyo económico, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal, destinado a la participación del deportista, coordinador y entrenador, con dos (2) días de anticipación a la realización de las justas, tomando como parámetro valores promedios de hotel, alimentación y transporte, de acuerdo a la ciudad donde se desarrolle el evento. El apoyo económico se apropiará oportunamente y se girará con dos (2) días de anterioridad al inicio de las justas. Los costos los pagará la UCMC directamente a las instituciones que prestan los servicios y realizan los eventos y no se entregará dinero a los empleados. Quienes sean seleccionados en representación de la Universidad para participar en eventos deportivos dentro y fuera del país, deben presentar ante la Jefatura del Medio Universitario certificado médico de la EPS donde se determine su aptitud para participar en las justas. La Universidad les concederá el permiso respectivo, así como pasajes ida y regreso y el apoyo económico en las condiciones antes señaladas. La Universidad reportará a la ARP como accidente de trabajo cualquier accidente que sufra el funcionario durante el viaje, prácticas de entrenamiento o desarrollo de eventos deportivos autorizados.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

ÉTICA - SERVICIO – SABER



	<p>ARTÍCULO OCTAVO. RETOMAR LA TRADICIÓN DE UN ALMUERZO DE TRABAJO Y DE INTEGRACIÓN AL FINALIZAR CADA AÑO LECTIVO, AL QUE ASISTAN LA TOTALIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD. Se fortalecerá la tradición de llevar a cabo un almuerzo de trabajo y de integración al finalizar cada año lectivo, al que se convocará la totalidad de los profesores y administrativos, cuya realización se hará dentro del calendario académico. Las condiciones de realización de este evento se definirán teniendo en cuenta las normas de austeridad en el gasto, para lo cual se podrá acudir a una actividad enmarcada en temas laborales e institucionales.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO NOVENO. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES. A partir de la firma del presente documento la Universidad adquirirá una póliza de seguro de vida y accidentes profesionales hasta por un monto equivalente a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes que ampare muerte, desmembración e Incapacidad total y permanente. Esta póliza cubrirá a la totalidad del personal administrativo y docente.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO. ATENCIÓN A LA TERCERA EDAD. La Universidad a través de la División del Medio Universitario, continuará desarrollando programas de tipo cultural, recreacional y ocupacional que tiendan a preparar y a estimular a los profesores y administrativos que se encuentren a tres (3) años de obtener su pensión.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN. La Universidad reglamentará el apoyo académico para el ingreso y permanencia en la educación superior de hijos de funcionarios administrativos y docentes de planta, ocasionales y de cátedra, vinculados con la Universidad, que cursen sus estudios en un programa académico vigente de la Institución. El beneficio otorgado será del cien por ciento (100%) del valor de matrícula establecido por la Universidad para el programa académico, y se beneficiarán los hijos de funcionarios administrativos y docentes que a la fecha de solicitud se encuentren vinculados con la Universidad en un cargo administrativo o docente. El aspirante (hijo de funcionario o docente) deberá ingresar a la Universidad cumpliendo con los requisitos establecidos para la admisión de acuerdo al programa que haya elegido. Las solicitudes se tramitarán siempre y cuando el funcionario administrativo o docente se encuentre vinculado laboralmente con la Universidad para el período académico a cursar. Este beneficio se concederá y mantendrá durante la permanencia del docente o</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>funcionario al servicio de la Institución, siempre y cuando el estudiante acredite un promedio semestral mínimo de tres punto seis (3.6).</p>	
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Analizada la Jurisprudencia sobre la materia, la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política y atendiendo la imagen corporativa e institucional, el principio de igualdad y la no discriminación de género, a partir de la vigencia del presente documento la Universidad suministrará tres (3) veces al año a todos los servidores públicos no docentes (personal masculino) que desempeñan funciones técnicas y asistenciales y que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, un vestido formal, camisa y corbata, el cual deberán portar como uniforme, previa expedición del acto administrativo que asilo autorice.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN. Las coordinaciones de cada programa académico que tienen a su cargo el reporte de número de cupos disponibles para cada asignatura enviarán oportunamente la información a la Oficina de Planeación y Sistemas para que se haga la programación correspondiente en el sistema de información. El Comité de Currículo de cada programa efectuará el control de cupos por asignatura, con el fin de garantizar que lo programado en el sistema guarde concordancia con lo reportado desde las coordinaciones académicas. En consecuencia, se procederá a proyectar el acto administrativo para modificar el existente e incluir la función de control de los Comités Curriculares en esta actividad. Se podrá autorizar la asistencia eventos académicos a los docentes Ocasionales de tiempo completo y medio tiempo en Bogotá y dentro del territorio Nacional, siempre y cuando los eventos se relacionen directamente con las actividades asignadas a estos profesores, observando para el efecto el procedimiento establecido por la Universidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. ESTABILIDAD LABORAL. Los traslados de los docentes dentro de la misma facultad o entre facultades, o en el caso de que se proyecte un cambio de jornada, así como el traslado del personal administrativo, se efectuará previa consulta al docente o funcionario, garantizando la estabilidad laboral, la mejor prestación del servicio y el mejoramiento de las condiciones del empleo con criterios objetivos y considerará las condiciones particulares del servidor.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo vigente en la Universidad es de cuarenta (40) horas semanales, la cual se mantiene.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. VACACIONES PERSONAL NO DOCENTE. Se acuerda incorporar al proyecto de Estatuto Administrativo para consideración del Consejo Superior Universitario el otorgamiento de un DESCANSO INTERSEMESTRAL como forma de mejorar la calidad de vida e incrementar la motivación, est como el compromiso de los funcionarios administrativos, quienes podrán disfrutar de cuatro (4) días hábiles, los cuales serán concedidos en los fines de semana que coincidan con festivos de los meses de junio y julio de cada año, en dos (2) turnos programados con los jefes de cada dependencia, sin que en ningún momento se afecte la prestación del servicio. Se exceptúan de las fechas señaladas las dependencias que por necesidades del servicio deban laborar en esta época, caso en el cual los disfrutarán en cualquier época del año, en forma consecutiva sin que coincida con el periodo de vacaciones de los funcionarios</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>administrativos. No se accede a le petición de veinticinco (25) días de vacaciones.</p>	
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. ESTATUTO DE PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO. ESTATUTO DE PERSONAL DOCENTE. La Universidad mediante consultarla externa se encuentra en la elaboración del nuevo Estatuto Docente. En este proceso se han atendido las sugerencias del estamento docente. Igualmente, se recuerda que es el momento oportuno para que los docentes representantes ante los diferentes órganos (Consejo de Facultad-Consejo Académico-Consejo Superior) presenten todas las sugerencias que consideren pertinentes. ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO. La Universidad, dentro del proceso de reorganización administrativa que adelanta, presentará a consideración del Consejo Superior Universitario el proyecto de Estatuto Administrativo para cuya elaboración convocó a representantes del personal administrativo.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. SOBRE EL PERIODO DE VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES OCASIONAES Y CATEDRÁTICOS. Esta situación se encuentra prevista en el Estatuto Docente. El Rector presentó al Consejo Superior Universitario, a través de la Jefatura de la División Financiera, la propuesta de vinculación de docentes ocasionales por un periodo superior al de la vinculación actual.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>*****</p>	

<p>RESOLUCIÓN 659 DE 2014</p>	<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. PERMISOS Y COMISIONES SINDICALES REMUNERADOS. La Universidad mantiene el permiso solicitado para los miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos, como se ha venido otorgando a la fecha.</p> <p>PARÁGRAFO.— El acto administrativo de permiso requiere de renovación anual.</p> <p>a) Para los Presidentes de los Sindicatos, las partes acuerdan dos (2) días hábiles de permiso al mes, adicionales a los establecidos en el presente Artículo.</p> <p>b) Para la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, designada por la Asamblea General, la Universidad concederá permiso remunerado, de conformidad con lo previsto por el Artículo 4°, del Decreto 1092 de 2012, o las normas que lo sustituyan o modifiquen.</p> <p>c) Para cada uno de los miembros de la Comisión de Reclamos, cuatro (4) horas de permiso remunerado mensuales y extraordinariamente cuatro (4) horas mensuales adicionales, no acumulables, a solicitud de los Sindicatos, para dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos, según lo manifestado y conforme a la integración de dicha comisión. Los Sindicatos presentarán cronograma de las reuniones ordinarias de la Comisión de Reclamos y darán aviso a la Universidad cuando requieran hacerlo de manera extraordinaria.</p> <p>d) Para reuniones sindicales concederá cuatro (4) horas de permiso remunerado, a los afiliados de los Sindicatos, cada dos (2) meses para reuniones sindicales.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO OCTAVO. OFICINA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN PARA ASOUNICOL — ASPU UCMC. La Universidad facilitará, previo cumplimiento de los procedimientos internos vigentes del Almacén, a los Sindicatos, un computador portátil y un archivador, que estarán bajo la custodia y responsabilidad de los Presidentes de los Sindicatos. Se precisa que la Universidad no está garantizando que dichos elementos sean nuevos.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO NOVENO. DESCANSO INTERSEMESTRAL PARA PERSONAL NO DOCENTE. La Universidad ampliará en un (1) día hábil el permiso intersemestral de tres (3) días que ha venido otorgando a sus funcionarios administrativos que cumplan con la condición de empleados públicos, es decir, que será de cuatro (4) días hábiles, los cuales se concederán con anterioridad o a continuación inmediata de un día festivo en los meses de junio o julio de cada año. La Universidad definirá la fecha del descanso teniendo en cuenta los aspectos aquí mencionados.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO. CAPACITACIÓN PARA DOCENTES OCASIONALES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO EN PROVISIONALIDAD. La Universidad seguirá ofreciendo dicho beneficio al personal docente ocasional como se ha venido otorgando. A los funcionarios de la planta administrativa que se encuentren vinculados mediante provisionalidad se continuará realizando de acuerdo con lo permitido en los términos de ley; no obstante, dentro de la gestión que adelante la Universidad para la participación en eventos de educación no formal, que no causen erogación presupuestal, los tendrá en cuenta de manera prioritaria para su participación.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PERMISOS Y AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR. La Universidad concederá el permiso de conformidad con la Ley 1635 de 2013, por la cual se establece la Licencia por Luto para los Servidores Públicos, cuando el hecho suceda en Bogotá, y un (1) día adicional a lo de ley, cuando éste ocurra fuera de Bogotá.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. SUMINISTRO DE CALZADO. La Universidad, por razones de imagen institucional y como complemento del uniforme que actualmente se entrega, suministrará tres (3) pares de calzado a los empleados públicos administrativos de los niveles técnico y asistencial, sin sujeción a los límites de remuneración. La selección de las condiciones y demás características del calzado la definirá una comisión liderada por la Vicerrectoría Administrativa a través de la División de Recursos Humanos, en donde se tendrá en cuenta para la conformación de dicha comisión a dos (2) representantes de ASOUNICOL.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. FOMENTO DE LA CULTURA COLOMBIANA. La Universidad ampliará en un (1) día, al inicio de la jornada cultural, que ha venido organizando a través de la División del Medio Universitario, en la cual se garantice la participación de los estamentos administrativo y docente. Lo anterior se realizará según la planeación y programación que la Universidad defina para tal fin.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. VACACIONES RECREATIVAS. La Universidad continuará incorporando semestralmente a su plan de bienestar, el programa de vacaciones recreativas para los hijos (6 a 17 años) de los funcionarios que cumplan con la condición de empleado público, en la forma como lo ha venido concediendo a la fecha. En relación con los Niños de 2 a 5 años: se incrementará a tres (3) el número de las boletas o pases dobles que se entregan en cada semestre para ingresar a parques de diversiones, temáticos o de actividades lúdico recreativas acordes con su edad. La planeación de las actividades, el número de cupos e inscripción para la ejecución del programa de vacaciones recreativas serán definidos por la Universidad. Respecto a los cupos y al número de días, se mantendrán como mínimo los establecidos en el año 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niños de 2 a 5 años: 30 cupos. • Niños de 6 a 11 años: 50 cupos, cinco (5) días. • Jóvenes de 12 a 17 años: 40 cupos, tres (3) días. <p>Es importante resaltar que la cantidad de asistentes no podrá sobrepasar el número de cupos que la Universidad asigne.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO. PERMISOS SINDICALES. Para los empleados públicos administrativos de la Universidad que hagan parte de las Juntas directivas, de las Subdirectivas de SINTRAUNICOL y a los afiliados al Sindicato; al personal administrativo afiliado y no afiliado elegidos en representación de los empleados a los diferentes comités y comisiones existentes en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y los otros; a los afiliados elegidos estatutariamente a las Asambleas Nacionales de Delegados, a los afiliados elegidos en las comisiones y/o equipos de negociación de los pliegos durante los días de duración de la Asamblea y/o la negociación: en materia de permisos para el ejercicio de derechos y actividades sindicales, la Universidad se ajustará a los preceptos legales aplicables en materia de permisos remunerados a los funcionarios públicos y a los lineamientos que para la concesión de los de naturaleza sindical ha trazado la Jurisprudencia nacional, especialmente la Corte Constitucional. En todo caso no se concederán permisos de carácter permanente, ni se concederán viáticos ni gastos de transporte.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. PERMISO PARA CAPACITACIÓN SINDICAL. Se otorgarán hasta un total de 60 días anuales de permiso remunerado a empleados públicos de la Universidad afiliados al Sindicato, que éste designe para participar en actividades de capacitación sindical. Se aclara que el otorgamiento de los permisos remunerados no incluye el reconocimiento de viáticos, gastos de transporte, ni derechos de inscripción en eventos.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. DÍA DEL AFILIADO A LA ORGANIZACIÓN. La Universidad concederá un día de permiso remunerado el segundo viernes del mes de septiembre de cada año, a los empleados públicos afiliados a SINTRAUNICOL, para que esta organización sindical lleve a cabo los actos de celebración del día del afiliado.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. DERECHOS HUMANOS. La Universidad se compromete a generar los mecanismos y procedimientos para garantizar la prevención, y divulgación de situaciones de riesgo, hechos o posibles hechos de violación a los derechos humanos y contingencias que afecten o puedan llegar a afectar la integridad física de cualquier funcionario de la comunidad universitaria, dentro del ejercicio de la lucha social.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. HOMENAJE A LA MUJER TRABAJADORA. La Universidad se compromete a adicionar a la celebración anual del Día de la Mujer contemplado en el Plan de Bienestar, una actividad de integración que exalte el papel de la mujer trabajadora. La Universidad definirá la clase o naturaleza de dicha actividad de acuerdo con las disponibilidades presupuestales de la entidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. SEGURIDAD INDUSTRIAL Y RIESGOS LABORALES. La Universidad se obliga a la centralización y dotación de los recursos suficientes a través de la coordinación de salud ocupacional de tal manera que se dé cumplimiento al decreto 1295 de junio de 1994, Artículo 21, literales c, d, g y Artículo 56 del mismo decreto.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. DOTACIÓN. Se acuerda mantener el suministro de chalecos al personal femenino de la planta de personal administrativo en los niveles técnico y asistencial, como parte de las tres (3) dotaciones que por concepto de imagen institucional reconoce la universidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. SALUD OCUPACIONAL. La Universidad fortalecerá los programas de prevención que permitan ejecutar con carácter permanente y obligatorio la normatividad que existe para seguridad industrial y riesgos profesionales con incidencia en la universidad; a través del seguimiento periódico que como función contempla el COPASO.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

ÉTICA - SERVICIO – SABER



	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. CAPACITACIÓN. La Universidad incluirá dentro de su plan de capacitación los temas referentes a salud ocupacional, medio ambiente y seguridad industrial, formación que se realizará con entidades competentes. No obstante, en cada vigencia la universidad evaluará la conveniencia de incluir dichos temas en el plan de capacitación.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO. PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN. La Universidad a través de la División de Recursos Humanos realizará al inicio de cada vigencia la debida socialización del plan de capacitación y su respectivo procedimiento al personal administrativo y docente.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. PROGRAMAS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO. La Universidad como parte de sus programas de Bienestar Universitario ha venido concediendo dos justas deportivas nacionales anuales, de las cuales han participado los empleados públicos a la justa deportiva anual denominada "<i>JUEGOS NACIONALES DE SINTRAUNICOL</i>", previa presentación de la correspondiente invitación a la Universidad. Se concederá el permiso un (1) día antes y un (1) día después para la asistencia al evento; el apoyo económico de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y suministrará tomando como parámetro, valores promedios de hotel, alimentación y transporte de acuerdo a la ciudad donde se desarrolle el evento. El apoyo económico se apropiará oportunamente y se girará con dos (2) días de anterioridad al inicio de las justas. Los costos los pagará la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca directamente a las instituciones que prestan los servicios y realizan los eventos y no se entregará dinero a los empleados. Quienes sean seleccionados en representación de la Universidad para participar en eventos deportivos, dentro y fuera del país, deben presentar ante la División del Medio Universitario: certificado médico de la EPS, donde se determine su aptitud para participar en las justas. La Universidad les concederá el permiso respectivo, así como pasajes ida y regreso y el apoyo económico en las condiciones antes señaladas. La Universidad reportará ante la ARL como accidente de trabajo, cualquier accidente que sufra el funcionario durante el viaje, prácticas de entrenamiento o desarrollo eventos deportivos autorizados. La Universidad seguirá apoyando la justa deportiva nacional llamada "<i>JUEGOS NACIONALES DE SINTRAUNICOL</i>".</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. ACTIVIDADES DE BIENESTAR. La Universidad tendrá en cuenta las propuestas de actividades de bienestar que presente la Organización Sindical SINTRAUNICOL, las cuales se precisan no generarán erogación presupuestal para la Universidad y será concertada la viabilidad de desarrollo de las mismas por las dos partes y que no afecten el normal desarrollo y buena prestación del servicio. Lo anterior se realizará teniendo en cuenta la programación y actividades del plan de bienestar, como actividades de fortalecimiento de dicho plan.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. ELEMENTOS DEPORTIVOS. La Universidad suministrará de acuerdo con su disponibilidad presupuestal elementos deportivos que se requieran para las actividades concernientes a las diferentes disciplinas deportivas organizadas por la División del Medio Universitario para el personal administrativo. La División del Medio Universitario custodiará y velará por el buen manejo de los elementos deportivos entregados en calidad de préstamo a los funcionarios para entrenamientos o cuando participen en eventos deportivos en representación de la Universidad. La Universidad gestionará de acuerdo con su disponibilidad presupuestal la posibilidad de acceder a servicios de técnicos y entrenadores deportivos.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. APOYO ECONÓMICO. La Universidad, concederá un descuento del cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula para los hijos de empleados de planta administrativa, que de conformidad con las normas, reglamentos y procedimientos generales internos de la Universidad resulten admitidos para adelantar estudios de pregrado y posgrado en los programas que ofrezca ésta. Lo anterior queda sujeto por competencia a consideración y aprobación por parte del Consejo Superior Universitario. Criterios para obtención del descuento: Aplicará el Reglamento Estudiantil exceptuando de este que el promedio académico semestral del estudiante que le sea otorgado el beneficio de descuento del 50%; será de 3.8. No aplicará para transferencia externa, y para los casos de transferencia interna se aplicará en los términos del Reglamento Estudiantil vigente y el concepto del respectivo Consejo de Facultad. Este descuento aplica sin perjuicio de otros a los que tenga derecho el estudiante sin exceder al 100% del valor de la matrícula.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. MEDALLAS A LA EXCELENCIA. La Universidad mediante acto de reconocimiento solemne, otorgará una Mención de Honor por quinquenio CUMPLIENDO al personal administrativo. La distinción a la excelencia será otorgada cada dos (2) años al funcionario que obtenga una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño, permanente durante los cinco (5) años CUMPLIENDOs. Lo expuesto anteriormente, no generará emolumento alguno.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. LICENCIA ORDINARIA Y PERMISOS. La Universidad aclara que los diferentes conceptos mencionados en la solicitud se han venido y seguirán otorgando de conformidad en los términos establecidos legalmente vigentes. La organización sindical SINTRAUNICOL, comparte el concepto dado por la universidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. JORNADA DE TRABAJO. La Universidad continúa con la jornada laboral de conformidad con los términos establecidos.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. APOYO ECONÓMICO. La Universidad, concederá un descuento del cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula para los hijos de los funcionarios administrativos y docentes, que cumplan con la condición de empleados públicos de conformidad con las normas, reglamentos y procedimientos generales internos de la Universidad resulten admitidos para adelantar estudios de pregrado y posgrado en los programas que ofrezca ésta. Lo anterior queda sujeto por competencia a consideración y aprobación por parte del Consejo Superior Universitario. Criterios para obtención del descuento: Para los hijos de los funcionarios que entran al primer semestre aplica con el hecho de ser admitidos como estudiantes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, quienes a partir del segundo semestre deberán mantener un promedio mínimo de tres punto ocho (3.8). También para quienes estén cursando un semestre diferente deberán contar con dicho promedio, en el momento de la solicitud para acceder al beneficio. No aplicará para transferencia externa, y para los casos de trasferencia interna se aplicará en los términos del Reglamento Estudiantil vigente y el concepto del respectivo Consejo de Facultad. Este descuento aplica sin perjuicio de otros a los que tenga derecho el estudiante sin exceder al 100% del valor de la matrícula.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>*****</p>	



ÉTICA - SERVICIO – SABER



CO-SC-CER394794

RESOLUCIÓN N° 1146 DE 2017	<p>ARTÍCULO SEGUNDO. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca acogiendo los postulados del Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, así como el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que a futuro los reglamenten, reitera su compromiso de dar cumplimiento al principio de favorabilidad, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de este Acuerdo.</p>	CUMPLIENDO
	<p>ARTÍCULO TERCERO. DERECHOS ADQUIRIDOS. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el ámbito de las relaciones laborales con sus empleados públicos, mantiene el respeto de los derechos adquiridos en la forma y condiciones establecidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley y las normas internas de la Universidad.</p>	CUMPLIENDO
	<p>ARTÍCULO CUARTO. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD. De conformidad con lo preceptuado por la Constitución Política de Colombia, y la normatividad legal vigente, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca reconocerá el principio de progresividad y la prohibición de regresividad de los derechos laborales de sus empleados públicos. Parágrafo Primero. Reafirmando políticas garantistas de la Universidad, se presentará ante la instancia competente dentro de los proyectos de actualización normativa, la inclusión de los postulados y principios enunciados en los artículos 1, 2 y 3 del presente Acuerdo. Parágrafo Segundo. En lo referente al Fuero Circunstancial la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca actuará de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.</p>	CUMPLIENDO

	<p>ARTÍCULO QUINTO. CREACIÓN DEL COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca creará un Comité de Derechos Humanos, consultivo, no gubernamental, no decisorio, integrado por estudiantes, docentes, administrativos, organizaciones sindicales y funcionarios no sindicalizados, que conjuntamente con el gobierno de la institución velarán por la prevención, protección y defensa de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.</p> <p>Parágrafo Primero. Integración del Comité de Derechos Humanos. Serán integrados por: Un (1) representante por cada una de las organizaciones sindicales, un (1) representante de los administrativos no sindicalizados elegido por elección popular, un (1) docente no sindicalizado elegido por elección popular, dos (2) estudiantes cuya forma de elección será facilitada por los comités asesores de estudiantes los cuales definirán cual será el mecanismo de elección, y dos (2) representantes de la administración de la Universidad.</p> <p>Parágrafo Segundo. Para la elección del funcionario y el docente no sindicalizado, la Secretaria General de la Universidad deberá organizar y coordinar el proceso de elección garantizando el debido proceso.</p> <p>Parágrafo Tercero. Para dar alcance al funcionamiento del Comité, la administración garantizará la coordinación y logística de dos capacitaciones semestrales relacionadas con derechos humanos y las garantías de los mismos.</p> <p>Nota aclaratoria: La Secretaría del Comité de Derechos Humanos estará en cabeza del Jefe de la División de Recursos Humanos.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
--	---	-------------------

	<p>ARTÍCULO SEXTO. DÍA DE CUMPLEAÑOS. La Universidad concederá a cada docente de planta, docente ocasional y funcionario administrativo, el descanso remunerado el día de cumpleaños, el cual será disfrutado bajo los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se podrá disfrutar cuando el cumpleaños sea en días laborales, es decir de lunes a viernes (se excluye sábado, domingo y festivos) • Se tendrá derecho al disfrute cuando el mismo corresponda al calendario académico establecido por la Universidad. • No se podrá acumular y deberá disfrutarse el mismo día del cumpleaños. • Los docentes de planta y ocasionales, deberán informar con anticipación, las actividades académicas con sus estudiantes en el día de disfrute para el proceso de planeación académica. • La División de Recursos Humanos comunicará a las diferentes dependencias la relación de funcionarios beneficiarios con el estímulo del presente artículo. <p>Parágrafo Único. Para los funcionarios administrativos y docentes que tengan jornada laboral en los días sábados o que por necesidades del servicio laboren en el periodo de vacaciones colectivas, tienen derecho a este beneficio siempre y cuando sea un día laboral.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
--	---	-------------------

	<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. BENEFICIOS DE DESCUENTO DE ESTUDIO PARA FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS PROVISIONALES Y DOCENTES OCASIONALES. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca extenderá el beneficio de apoyo económico en educación formal al personal docente ocasional y administrativo provisional en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para docentes ocasionales y personal administrativo provisional, se otorgará un beneficio de descuento en la matrícula de los programas ofrecidos por la Universidad de un 30 % de su valor en los niveles de educación tecnológica, pregrado o especializaciones el cual no podrá exceder el 10 % de los cupos disponibles en los programas. • Para docentes ocasionales se otorgará un beneficio de descuento en la matrícula de los programas ofrecidos por la universidad del 32 % de su valor en el nivel maestría, el cual no podrá exceder de 2 beneficiarios por periodo académico. • Para personal administrativo provisional se otorgará un beneficio de descuento de matrícula de los programas ofrecidos por la universidad de un 32% de su valor en el nivel de maestría, el cual no podrá exceder de 2 beneficiarios, por período académico. <p>Parágrafo Primero. El presente apoyo académico se dará mientras esté vinculado el docente ocasional o funcionario provisional a la Universidad y deberá realizar el proceso de admisiones.</p> <p>Parágrafo Segundo. La ayuda económica se dará proporcional al tipo de vinculación según sea ocasional, medio tiempo o tiempo completo.</p> <p>Parágrafo Tercero. Lo anterior queda sujeto por competencia a consideración y aprobación por parte del Consejo Superior Universitario.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO OCTAVO. ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVIDAD. En el marco del proceso de reforma de estatutos y actualización de normatividad que la Universidad viene adelantando, la administración tiene a disposición de las organizaciones sindicales en la página Web institucional el Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y Estatuto Administrativo, para que estos tengan conocimiento de su contenido y hagan las debidas observaciones, sugerencias y aportes que consideren pertinentes incorporar a dichos proyectos.</p> <p>Las organizaciones sindicales tendrán plazo para presentar sus observaciones hasta el día 29 de septiembre de 2017, para lo cual la Universidad se compromete, que una vez entregados estos aportes hará el análisis de viabilidad técnica, jurídica y financiera para incluir dichas observaciones al proyecto, de tal forma que el 31 de octubre de 2017 la</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>administración dará a conocer el proyecto definitivo de Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y Estatuto Administrativo.</p>	
	<p>ARTÍCULO NOVENO. JUSTAS DEPORTIVAS. En el marco presupuestal del Plan de Bienestar, la Universidad continuará garantizando la participación de SINTRAUNICOL y ASOUNICOL y demás funcionarios en dos (2) justas deportivas nacionales. Para efectos de traslado de los deportistas se tendrán en cuenta los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transporte terrestre cuando el recorrido sea inferior a nueve (9) horas de viaje. 2. Transporte aéreo sí el recorrido terrestre es igual o superior a nueve (9) horas de viaje. 3. Transporte aéreo cuando las condiciones de acceso terrestre y las situaciones especiales de orden público lo ameriten. <p>Parágrafo Primero. Cuando se suministre transporte terrestre se dará cumplimiento a lo estipulo en el art. 31 de la Resolución 659 de 2014 y el memorando 110-511-2010.</p> <p>Parágrafo Segundo. Cuando se suministre transporte aéreo, los deportistas se desplazarán el día de inicio de las justas y su regreso será el día de la finalización de las mismas.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. A partir del año 2018, la Universidad junto con el calendario de actividades académicas, expedirá el cronograma de actividades administrativas en el que incluirá, entre otros aspectos, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inicio de actividades 2. Reposición de semana santa 3. Día de la secretaria 4. Día del funcionario administrativo 5. Descanso intersemestral 6. Vacaciones recreativas de los hijos de funcionarios administrativos y docentes (primero y segundo semestre) 7. Justas deportivas nacionales 8. Jornada cultural administrativos 9. Integración de Fin de año 10. Vacaciones (salvo excepciones por necesidad del servicio) 	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. APOYO ECONÓMICO PARA ESTUDIO FORMAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA UNIVERSIDAD. A partir de la firma del presente acuerdo, la Universidad modificará el artículo 8 numeral 6 y artículo 12 de la Resolución 1476 del 26 de septiembre de 2016, los cuales quedarán así:</p> <p>a.) Artículo 8 numeral 6: <i>"los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción de la Universidad, podrán acceder hasta dos (2) veces al apoyo económico en la modalidad de educación formal (pregrado y posgrado)".</i></p> <p>b.) Artículo 12: <i>"el apoyo económico será del noventa por ciento (90%) del valor de la matrícula en la modalidad de educación formal (pregrado y posgrado)".</i></p> <p>Parágrafo. Se dará prelación a los funcionarios que soliciten dicho apoyo por primera vez.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. VINCULACIÓN DE TRABAJADORES PROVISIONALES. En los casos específicos donde la Constitución y la Ley permitan el nombramiento de funcionarios bajo la modalidad de Provisionales, la Universidad realizará los respectivos nombramientos hasta cuando se cumplan los requisitos establecidos en la norma para su desvinculación.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS. La Universidad, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la División de Recursos Humanos, y el COPASST, continuará la implementación de los programas para la reubicación y readaptación laboral en búsqueda de mantener el óptimo bienestar integral de los Servidores Públicos que así lo requieran y por solicitud de la ARL, en razón a problemas de salud, incluyendo la vigilancia epidemiológica de los Servidores Públicos que se encuentran en esa condición. La Universidad implementará el programa de Prevención y Atención del Riesgo Psicosocial, con un presupuesto anual acorde a las necesidades identificadas en la institución, sujeto a la disponibilidad de recursos económicos. La Universidad como integrante del COPASST se compromete a invitar a un representante de ASOUNICOL en la sesión o sesiones de dicha instancia, donde se vaya a discutir la matriz de riesgos laborales dentro del Plan Institucional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas que por norma o por determinación de la matriz de riesgos dentro del Plan Institucional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sean necesarias y obligatorias se realizarán mínimo una vez al año. La Universidad implementará un programa de prevención de consumo de psicoactivos y otros riesgos orientado a funcionarios, y lo gestionará a partir del plan elaborado con asesoría de expertos. La Universidad gestionará ante autoridades o instancias pertinentes la extensión de dicho programa al núcleo familiar de los funcionarios.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. CELEBRACIÓN DÍA DE LA MUJER. La Universidad se compromete a adicionar a la celebración anual del día de la mujer, contemplado en el plan de bienestar, una actividad de integración que exalte el papel de la mujer trabajadora. La Universidad con la participación de SINTRAUNICOL definirá la clase o naturaleza de dicha actividad de conformidad con la disponibilidad presupuestal que disponga la Universidad. Dichas actividades deben contar con amplia difusión por los canales audiovisuales y de comunicación institucionales (Emisora, pantallas, correo institucional, página web, etc.)</p>	<p>CUMPLIENDO</p>



ÉTICA - SERVICIO – SABER



CO-SC-CER394794

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Universidad continuará con la implementación del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al Decreto 052 del 12 de enero de 2017, gestionando ante el COPASST la participación de dos representantes de SINTRAUNICOL como invitados dos veces en el semestre, con voz durante la participación en ellas.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. SUMINISTRO DE DOTACIONES. La Universidad continuará destinando los recursos necesarios que permitan suministrar anualmente tres (3) dotaciones de muy buena calidad con el fin que puedan adelantar las actividades laborales dentro de un marco de seguridad y comodidad, siendo la calidad el principal criterio de dicha dotación.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. ESTUDIO DE PUESTOS DE TRABAJO. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en coordinación con la ARL realizará el estudio anual de cada puesto de trabajo de los funcionarios, para identificar los riesgos a que están expuestos y así generar los planes de acción preventivos, detectivos y correctivos para mitigar las enfermedades profesionales que puedan llegar a disminuir el buen desempeño laboral.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. CAPACITACIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. La Universidad capacitará al personal administrativo y docente en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con el Decreto 052 del 12 enero de 2017.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. FORTALECIMIENTO DEL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN. La Universidad seguirá fortaleciendo la promoción, divulgación y ejecución del Plan Nacional de Capacitación donde intervengan los diferentes programas académicos de la Universidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL. La Universidad seguirá fortaleciendo significativamente la capacitación de administrativos y docentes en sus respectivas funciones y en el desarrollo sistemático de sus capacidades que redundan en el mejor desempeño de sus colaboradores.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS. La Universidad se compromete a buscar espacios y otros mecanismos de recreación y deporte con la Caja de Compensación Familiar en la que la Universidad tiene afiliados a sus trabajadores, con el objeto de mejorar su bienestar y calidad de vida. Estos serán incluidos en el plan de bienestar universitario para que fomente la formación en recreación y deporte.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. IMPLEMENTACIÓN DEPORTIVA. La Universidad seguirá entregando dotaciones deportivas, implementos técnicos y entrenadores a las diferentes actividades organizadas por el área de bienestar universitario para el personal administrativo teniendo en cuenta el rubro presupuestal aprobado para tal fin. Parágrafo Único: Para efectos de este punto la Universidad buscará gestionar ante la caja de compensación familiar, la consecución de dichos dotaciones, implementos y entrenadores.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. INYECTOLOGÍA. La Universidad dentro del programa de bienestar, en el área de la salud, asumirá el costo de la aplicación de inyecciones. El procedimiento de inyectología será gratuito.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL. La Universidad continuará con el proceso de fortalecimiento y actualización del plan de gestión ambiental que describa los objetivos y acciones necesarias que se implementen respecto a la política ambiental de la entidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. ESPACIO PARA EL CONSUMO DE ALIMENTOS. La Universidad adecuará un espacio óptimo para que los funcionarios puedan consumir de forma digna y cómoda sus alimentos.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. SEGURO DE VIDA. La Universidad reconocerá un seguro de vida a aquellos funcionarios cuya vinculación sea permanente e ininterrumpida.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO. La comisión de seguimiento tendrá el objetivo de garantizar el seguimiento e implementación del acuerdo, y estará integrada por dos (2) representantes de cada organización sindical y tres (3) de la administración, la cual, sesionará dos (2) veces al año y cuando la situación lo amerite a petición de cualquiera de las partes presentada a la secretaria técnica que estará en cabeza de la División de Recursos Humanos. Parágrafo Único. La secretaria técnica tendrá cuatro (4) días hábiles para convocar dicha comisión a sesión extraordinaria después de radicada la petición por cualquiera de las partes del presente acuerdo.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO OCTAVO. PUBLICIDAD DE LOS ACUERDOS. La Universidad para efectos de dar a conocer el acuerdo se compromete a publicar el texto del mismo en la página institucional, carteleras, pantallas digitales y en los medios audiovisuales correspondientes.</p> <p>Se enviará en archivo digital vía correo electrónico, copia del acuerdo a todos los funcionarios de la institución.</p> <p>La Universidad aludirá en la parte considerativa de los actos administrativos que ejecuten los beneficios del presente documento, al acuerdo colectivo y al acto administrativo que lo acoja.</p> <p>La Universidad se compromete a realizar un acto o ceremonia de socialización del acuerdo con los trabajadores de la institución, donde participen las directivas institucionales y las organizaciones sindicales.</p>	<p>CUMPLIDA</p>
	<p>*****</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">RESOLUCIÓN N° 2069 DE 2019</p>	<p>ARTÍCULO SEGUNDO. DERECHOS ADQUIRIDOS. UNICOLMAYOR en el ámbito de las relaciones laborales con sus funcionarios, deberá dar cumplimiento a los derechos adquiridos en el ámbito laboral, en la forma y condiciones establecidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley y las normas internas de la Institución.</p> <p>En desarrollo del deber de cumplimiento de sus obligaciones, y atendiendo lo orientado por la Circular Conjunta 100-002 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, fechada el 6 de febrero de 2019, la Universidad dará cumplimiento en su totalidad a los acuerdos provenientes de negociaciones anteriores (años 2010, 2014 y 2017).</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD. De conformidad con lo preceptuado por la Constitución Política de Colombia, y la normatividad legal vigente, UNICOLMAYOR reconocerá el principio de progresividad y la prohibición de regresividad de los derechos laborales de sus empleados.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO CUARTO. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. UNICOLMAYOR, cumpliendo los postulados del Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, así como el Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que a futuro lo reglamenten, dará cumplimiento al Principio de Favorabilidad, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de este acuerdo.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO SEXTO. PROVISIÓN DE CARGOS VACANTES PERSONAL PLANTA ADMINISTRATIVA. UNICOLMAYOR, a más tardar el 17 de febrero de 2020, conformará la mesa de trabajo para la ampliación y estudio de cargas de la planta administrativa, la cual estará conformada así:</p> <p>a. Tres (3) representantes del nivel Directivo de UNICOLMAYOR.</p> <p>b. Dos (2) representantes por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo.</p> <p>c. Un (1) representante no sindicalizado por nivel (Asistencial, Técnico y Profesional), elegido por elección popular.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. SEMANA SANTA. UNICOLMAYOR otorgará a los funcionarios administrativos (Carrera, Provisionales y Supernumerarios), el 20% del tiempo laborable de la Semana Santa; los funcionarios deberán reponer el 80% del citado tiempo, de acuerdo con la programación del Calendario de Actividades Administrativas.</p> <p>Parágrafo Primero: Si al momento de calcular el tiempo que otorgará UNICOLMAYOR se presenta una fracción, ésta se aproximará al entero siguiente.</p> <p>Parágrafo Segundo: A partir del primer día hábil laboral de cada vigencia, el tiempo adicional laborado por parte del funcionario, se tendrá en cuenta para efectos de reposición del tiempo, previa concertación con el superior inmediato, el cual será reportado a la División de Recursos Humanos mes a mes, y antes del disfrute de los días de Semana Santa.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO OCTAVO. SUMINISTRO ADICIONAL DE VESTIDO DE LABOR. Para fortalecer la imagen institucional, UNICOLMAYOR suministrará a los funcionarios administrativos de los niveles técnico y asistencial y sin límites de remuneración, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operarias Calificadas: Un (1) uniforme adicional de las mismas calidades en las que se han venido otorgando y una (1) camiseta adicional. • Operarios Calificados: Un (1) uniforme adicional de las mismas calidades en las que se han venido otorgando y una (1) camiseta adicional para el día de la semana que se utilice el uniforme del año anterior. • Asistencial (Secretarias, Auxiliares Administrativas) y Técnico Femenino: Un (1) uniforme informal adicional, compuesto de pantalón, blusa y chaqueta; adicional a esto, una (1) blusa formal para el día de la semana que se utilice el uniforme del año anterior. • Asistencial (Secretarios, Auxiliares Administrativos, Conductor, Celadores, Mensajeros) y Técnico Masculino: Un (1) uniforme informal adicional, compuesto de pantalón, camisa y chaqueta; adicional a esto, una (1) camisa formal para el día de la semana que se utilice el uniforme del año anterior. <p>Parágrafo Primero: UNICOLMAYOR asignará los recursos, atendiendo lo establecido en el Artículo Primero de la Resolución 1407 de 2015.</p> <p>Parágrafo Segundo: Los uniformes a que se hace referencia en el presente acuerdo, se entienden adicionales a los que a la fecha ha venido otorgando UNICOLMAYOR.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO NOVENO. APOYO ECONÓMICO ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS. UNICOLMAYOR concederá a cada funcionario que acredite padecer enfermedades catastróficas certificadas por la EPS, un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), hasta un máximo de tres (3) casos por cada año.</p> <p>Parágrafo: El apoyo se concederá a cada funcionario por una única vez y no constituirá factor salarial.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO. CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO. UNICOLMAYOR distribuirá el 100% del presupuesto asignado por vigencia para Formación y Capacitación del Personal Administrativo, de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% en Capacitación o Formación para el Trabajo • 40% en Capacitación Formal • 20% en Tiquetes Aéreos y Comisiones de Servicio, rubro que se destinará para temas relacionados con capacitación para el personal administrativo <p>Parágrafo Primero: Para los efectos del presupuesto, se tendrá como base inicial, el monto asignado para la vigencia 2019 y se garantizará anualmente, por lo menos el incremento del IPC de la vigencia correspondiente.</p> <p>Parágrafo Segundo: La conformación del Comité de Capacitación, Méritos y Estímulos para el Personal Administrativo será de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vicerrector Administrativo, quien será el Presidente del Comité 2. Jefe de la División de Recursos Humanos, quien será el Secretario del Comité 3. Jefe de la División Financiera 4. Jefe de la División del Medio Universitario 5. Tres (3) Funcionarios Administrativos electos por voto popular <p>Parágrafo Tercero: UNICOLMAYOR se compromete a realizar la elección de los tres (3) Funcionarios Administrativos durante el primer bimestre de 2020.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
--	--	-------------------

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. BENEFICIO DE DESCUENTO PARA EDUCACIÓN FORMAL A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS PROVISIONALES Y DOCENTES OCASIONALES. UNICOLMAYOR otorgará un beneficio de descuento para educación formal, al personal docente ocasional y administrativo provisional en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descuento en la matrícula de los programas ofrecidos por UNICOLMAYOR de un 75% de su valor en los niveles de educación tecnológica, el cual no podrá exceder de dos (2) beneficiarios adicionales por cada periodo académico. • Descuento en la matrícula de los programas ofrecidos por UNICOLMAYOR del 75% de su valor en el nivel pregrado profesional, el cual no podrá exceder de dos (2) beneficiarios adicionales por cada periodo académico. • Descuento en la matrícula de los programas ofrecidos por UNICOLMAYOR del 75% de su valor en el nivel de especialización, el cual no podrá exceder de tres (3) beneficiarios adicionales por cada periodo académico, trimestralizado, semestralizado o anualizado, según sea el caso. • Descuento de matrícula de los programas ofrecidos por UNICOLMAYOR de un 75% de su valor en el nivel de maestría, el cual no podrá exceder de tres (3) beneficiarios adicionales por cada período académico, anualizado o semestralizado, según sea el caso. <p>Parágrafo Primero: El presente apoyo económico se dará mientras esté vinculado el docente ocasional o funcionario provisional a UNICOLMAYOR y deberá realizar el proceso de admisión.</p> <p>Parágrafo Segundo: El apoyo económico se dará proporcional al tipo de vinculación según sea, medio tiempo o tiempo completo.</p> <p>Parágrafo Tercero: Por Principio de Favorabilidad, se aplicará el presente Acuerdo Colectivo y no el Artículo Séptimo de la Resolución 1146 de 2017.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA. UNICOLMAYOR, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, analizará las solicitudes de los funcionarios que laboran en la Universidad, y procederá a conceder los horarios flexibles. Así mismo, se compromete a realizar campañas de sensibilización y socializaciones sobre el tema, para toda la comunidad universitaria.</p> <p>Parágrafo: Dentro del primer bimestre de 2020, UNICOLMAYOR, ASOUNICOL, SINTRAUNICOL y ASUCOLMAYOR establecerán el procedimiento para la verificación de las medidas de protección a la familia.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. BENEFICIO INSTALACIONES PLENOSOL. UNICOLMAYOR garantizará la prestación de los servicios en las Instalaciones de Plenosol todos los fines de semana del año. Los funcionarios administrativos y docentes podrán realizar la solicitud de alojamiento para el disfrute de las cabañas y/o pasadía de las Instalaciones de Plenosol en la División del Medio Universitario, de acuerdo con la disponibilidad de las cabañas existentes.</p> <p>Parágrafo Primero: El funcionario Administrativo o Docente puede hacer uso de más de una (1) cabaña, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de alojamiento.</p> <p>Parágrafo Segundo: Se garantizará la cobertura de la póliza de seguro sin límite de edad.</p> <p>Parágrafo Tercero: La solicitud de las cabañas, se debe realizar con cuatro (4) días hábiles de antelación a la fecha de utilización, aclarando que se puede llegar el viernes en la noche.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. BENEFICIO DE DESCUENTO PARA LOS HIJOS DE LOS PENSIONADOS DE UNICOLMAYOR. UNICOLMAYOR concederá un beneficio de descuento del treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula, para los hijos de los pensionados de las plantas administrativa y docente, que resulten admitidos para adelantar estudios de pregrado y posgrado en los programas que ésta ofrezca.</p> <p>Parágrafo: Este beneficio de descuento, aplica sin perjuicio de los otros a que tenga derecho el estudiante, sin exceder el 100% del valor de la matrícula.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. APOYO ECONÓMICO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES DE UNICOLMAYOR. UNICOLMAYOR se compromete a modificar el Artículo Trigésimo Cuarto de la Resolución 659 de 2014, en el sentido de aclarar que el estudiante pierde el apoyo económico para el periodo inmediatamente siguiente, si su promedio de notas del periodo académico que culmina es inferior a 3.8; si en algún periodo académico posterior, el estudiante obtiene un promedio académico igual o superior a 3.8, el mismo recuperará el derecho al apoyo económico.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. ESTÍMULO ECONÓMICO A LA LABOR INVESTIGATIVA DOCENTE. UNICOLMAYOR otorgará a los docentes, de planta y ocasionales, que se encuentren vinculados con la Universidad y que formen parte de grupos de investigación categorizados por COLCIENCIAS, de conformidad con las Convocatorias para el Reconocimiento y Medición; un estímulo económico representado de la siguiente manera:</p> <p>a. El docente que se encuentre categorizado como "Senior", se le reconocerá un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).</p> <p>b. El docente que se encuentre categorizado como "Asociado", se le reconocerá Cero punto Ocho (0.8) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).</p> <p>c. El docente que se encuentre categorizado como "Junior", se le reconocerá Cero punto Seis (0.6) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).</p> <p>Parágrafo Primero: El pago del estímulo se realizará en el mes en que COLCIENCIAS, presente los resultados definitivos de la categorización y no constituirá factor salarial.</p> <p>Parágrafo Segundo: UNICOLMAYOR realizará un reconocimiento público en la Ceremonia de Celebración del Día del Profesor.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. ESTÍMULO A LOS DOCENTES CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN DE PROGRAMA. UNICOLMAYOR reconocerá a los docentes que desempeñen funciones de dirección de programa Académico, un estímulo económico del 70% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) pagadero al finalizar cada periodo académico, siempre y cuando lo desempeñe durante la totalidad del periodo académico, el cual no constituirá factor salarial.</p> <p>Parágrafo: El estímulo se otorgará a los docentes, hasta tanto se cree dicho cargo de Director de Programa en la estructura orgánica de UNICOLMAYOR.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. ADQUISICIÓN DE PÓLIZA PARA GASTOS EXEQUIALES PARA FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES. UNICOLMAYOR constituirá una póliza para gastos exequiales, cuya cobertura por beneficiario y su núcleo familiar no sea inferior a siete (7) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), para funcionarios administrativos de carrera, provisionales, libre nombramiento y remoción; y docentes de planta y ocasionales, con vinculación vigente en la Universidad.</p> <p>Parágrafo: Para la adquisición de la presente póliza, UNICOLMAYOR destinará anualmente hasta 30 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. ESTÍMULO POR INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA. UNICOLMAYOR se compromete a entregar un estímulo por innovación administrativa, al personal administrativo que elabore o implemente herramientas administrativas o tecnológicas, para hacer más eficiente la prestación del servicio dentro de las dependencias, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al primer puesto, dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV). 2. Al segundo puesto, un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). 3. Al tercer puesto, Cero punto Cinco (0.5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV). <p>Parágrafo Primero: El Comité de Capacitación, Méritos y Estímulos reglamentará el estímulo por innovación administrativa.</p> <p>Parágrafo Segundo: UNICOLMAYOR realizará un reconocimiento público en la Ceremonia de Celebración del Día del Funcionario Administrativo.</p> <p>Parágrafo Tercero: UNICOLMAYOR realizará el reconocimiento económico en la nómina del mes de junio de cada año.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO. GARANTÍAS SINDICALES. UNICOLMAYOR extenderá a las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo (ASOUNICOL, SINTRAUNICOL y ASUCOLMAYOR), los derechos y garantías sindicales adquiridos en los acuerdos colectivos previamente negociados con la Universidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO. La comisión de seguimiento tendrá el objetivo de garantizar el seguimiento e implementación del acuerdo, y estará integrada por dos (2) representantes de cada organización sindical y cinco (5) de la administración, la cual, sesionará dos (2) veces al año y cuando la situación lo amerite a petición de cualquiera de las partes presentada a la secretaria técnica que estará en cabeza de la División de Recursos Humanos.</p> <p>Parágrafo: La secretaria técnica tendrá cuatro (4) días hábiles para convocar dicha comisión a sesión extraordinaria después de radicada la petición por cualquiera de las partes del presente acuerdo.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. PUBLICIDAD DE LOS ACUERDOS. La Universidad para efectos de dar a conocer el acuerdo se compromete a publicar el texto del mismo en la página institucional, carteleras, pantallas digitales y en los medios audiovisuales correspondientes.</p> <p>Así mismo, se enviará en archivo digital vía correo electrónico, copia del acuerdo a todos los funcionarios de la institución y a las organizaciones sindicales de la Universidad.</p> <p>Parágrafo Primero: UNICOLMAYOR aludirá en la parte considerativa de los actos administrativos que ejecuten los beneficios del presente documento, al acuerdo colectivo y al acto administrativo que lo acoja.</p> <p>Parágrafo Segundo: UNICOLMAYOR se compromete a realizar un acto o ceremonia de socialización del acuerdo con los trabajadores de la institución, donde participen las directivas institucionales y las organizaciones sindicales.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
	<p>*****</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">RESOLUCIÓN N° 2029 DE 2022</p>	<p>ARTÍCULO SEXTO. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO: La comisión de seguimiento tendrá el objetivo de garantizar el seguimiento e implementación del acuerdo, y estará integrada por un (1) representante de cada organización sindical y cinco (5) de la administración, la cual, sesionará dos (2) veces al año y cuando la situación lo amerite a petición de cualquiera de las partes presentada a la secretaria técnica que estará en cabeza de la Subdirección de Talento Humano.</p> <p>Parágrafo: La secretaria técnica tendrá cuatro (4) días hábiles para convocar dicha comisión a sesión extraordinaria después de radicada la petición por cualquiera de las partes del presente acuerdo.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO SÉPTIMO. PUBLICIDAD DE LOS ACUERDOS: La Universidad para efectos de dar a conocer el acuerdo se compromete a publicar el texto del mismo en la página institucional, carteleras, pantallas digitales y en los medios audiovisuales correspondientes.</p> <p>Así mismo, se enviará en archivo digital vía correo electrónico, copia del acuerdo a todos los funcionarios de la institución y a las organizaciones sindicales de la Universidad.</p> <p>Parágrafo Primero: UNICOLMAYOR aludirá en la parte considerativa de los actos administrativos que ejecuten los beneficios del presente documento, al acuerdo colectivo y al acto administrativo que lo acoja.</p> <p>Parágrafo Segundo: UNICOLMAYOR se compromete a realizar un acto o ceremonia de</p>	<p>CUMPLIDO</p>



ÉTICA - SERVICIO – SABER



	<p>socialización del acuerdo con los trabajadores de la institución, donde participen las directivas institucionales y las organizaciones sindicales.</p>	
	<p>ARTÍCULO NOVENO. DESCANSO INTERSEMESTRAL PARA DOCENTES OCASIONALES: La Universidad concederá cuatro (4) días hábiles continuos de descanso remunerado, los cuales se disfrutarán a continuación de un día festivo en los meses de junio o julio de cada año, de la siguiente forma: Tres (3) días hábiles remunerados y un (1) día de permiso remunerado del que trata el Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015, conforme a procedimiento institucional. El descanso se disfrutará los días martes, miércoles, jueves y viernes. Parágrafo. En el caso de los Docentes Ocasionesales que laboran los días sábados, el descanso se disfrutará los días miércoles, jueves, viernes y sábado.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO. ESTÍMULO ECONÓMICO A LA LABOR INVESTIGATIVA DOCENTE: A partir de la vigencia 2023, la Universidad otorgará un estímulo económico por vigencia a los Docentes Ocasionesales Investigadores del 20% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente – SMMLV, a cada investigador que pertenezca a los grupos de investigación institucional y que entreguen productos en las fechas establecidas para la vigencia a la instancia encargada para tal fin, el cual no constituye factor salarial. Parágrafo Primero. Los Docentes que presenten su producto dentro del primer semestre del año, el mismo será entregado en la nómina de junio. Parágrafo Segundo. Los Docentes que presenten su producto dentro del segundo semestre del año, el mismo será entregado en la nómina de diciembre. Parágrafo Tercero. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción del Acta de Acuerdos y Desacuerdos, se conformará una comisión bipartita entre las Organizaciones</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>Sindicales y la Universidad para establecer el procedimiento que regule la entrega de este estímulo.</p>	
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. DÍA DE CUMPLEAÑOS: La Universidad concederá un (1) día de descanso remunerado al personal de Planta, Provisional, Supernumerarios, Docentes de Planta, Ocasionales y Catedráticos, con ocasión del Día del Cumpleaños, el cual podrán disfrutar bien sea el mismo día o la semana siguiente. Parágrafo: En caso que los funcionarios se encuentren en alguna situación administrativa, lo podrán disfrutar en la semana siguiente a su reintegro.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. UTILIZACIÓN SEDE PLENOSOL: La Universidad continuará prestando los servicios de bienestar en la Sede Plenosol, a los usuarios que se encuentran contemplados en el Artículo Segundo de la Resolución N° 463 de 2014; adicionalmente se incluirá a los Contratistas que estén vinculados bajo la modalidad de Ordenes de Prestación de Servicios – OPS, el cual quedará de la siguiente forma: “ARTÍCULO SEGUNDO. - USUARIOS. <i>Los servicios de Bienestar que ofrece la Universidad en la SEDE PLENOSOL, serán para el siguiente personal:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Docentes (planta, ocasionales y cátedra).</i> 2. <i>Administrativo (planta, provisionales y supernumerarios).</i> 3. <i>Pensionados de la Universidad.</i> 4. <i>Contratistas que estén vinculados bajo la modalidad de Ordenes de Prestación de Servicios – OPS.</i> <p>Parágrafo Primero. <i>El personal relacionado en los numerales 1, 2 y 4 será requisito tener vinculación vigente o que hayan estado vinculados con la universidad en el semestre inmediatamente anterior al día de la solicitud.</i></p> <p>Parágrafo Segundo. <i>En caso que la persona que solicita el uso de la Sede Plenosol, esté vinculada por OPS, Pensionado o no tenga una vinculación vigente con la Universidad, deberá acreditar un contrato de seguro que cubra los riesgos de su permanencia en la citada Sede, conforme con los criterios establecidos por la Universidad.</i></p> <p>Parágrafo Tercero. <i>En caso que la persona que solicita el uso de la Sede Plenosol tenga vinculación vigente con la Universidad, deberá autorizar el descuento por nómina del valor del seguro que cubra su estancia en la citada Sede”.</i></p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. SEMANA SANTA: A partir de la vigencia 2023, de las 24 horas hábiles de Semana Santa, UNICOLMAYOR otorgará a los funcionarios administrativos (Carrera, Provisionales y Supernumerarios), 16 horas hábiles de la Semana Santa; y los funcionarios administrativos repondrán ocho (8) horas hábiles mediante la modalidad de trabajo en casa y entregarán un producto acordado con el Jefe Inmediato que sea equivalente a las ocho (8) horas hábiles de trabajo.</p> <p>Parágrafo Primero. El presente Acuerdo deroga el Artículo Séptimo de la Resolución N° 2069 de 2019.</p> <p>Parágrafo Segundo. En caso que el lunes de semana santa sea festivo, no habrá reposición de tiempo.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. ESTÍMULO A DOCENTES CON FUNCIONES DE COORDINACIÓN ACADÉMICA DE PROGRAMAS: A partir de la vigencia 2024, la Universidad reconocerá un estímulo económico, a los Docentes con Funciones de coordinación académica de Programas (de estudiantes y docentes), correspondiente al 20% de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), el cual se pagará en la nómina de junio y en la nómina de diciembre de cada año. Este estímulo económico no constituirá factor salarial ni prestacional.</p> <p>Parágrafo. Dicho estímulo se reconocerá siempre y cuando ingresen los recursos que hacen base presupuestal de funcionamiento, producto del acuerdo nacional suscrito en diciembre de 2018 entre el Movimiento Nacional Universitario y el Gobierno Nacional.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. ESTÍMULO A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES POR LABOR CUMPLIDA: La Universidad otorgará a los funcionarios docentes y administrativos de planta por cada cinco (5) años de servicio, un estímulo económico del 15% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV, el cual se pagará en la nómina del mes en que se cause el derecho.</p> <p>Parágrafo. Este estímulo iniciará a partir del 1° de enero de 2023 y no constituye factor salarial.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. RETIRO PARÁGRAFO RESOLUCIONES VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES Y CÁTEDRA: A partir de la vigencia 2023, la Universidad se comprometió a retirar el parágrafo en las resoluciones de vinculación de Docentes Ocasionales y Catedráticos donde habla de la suspensión de su periodo de vinculación por huelga, por paro de estudiantes o docentes, entre otros</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. AMPLIACIÓN DE PARQUEADERO: A partir de la vigencia 2023, la Universidad se compromete a gestionar Convenios o Estrategias que permitan la ampliación de la cobertura de parqueadero en las diferentes Sedes y jornadas de la Universidad, para docentes y funcionarios administrativos, sin que ello obligue a la Universidad a efectuar erogación alguna.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. ESPACIOS OFICINAS ORGANIZACIONES SINDICALES: En el proyecto Nueva sede se incluirá la necesidad de espacios físicos para las oficinas de las organizaciones sindicales para que sea tenida en cuenta en la etapa de estudios y diseños.</p>	<p>EN PROCESO</p>

	<p>ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. REPRESENTACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES EN CONCURSOS: La Universidad garantizará la conformación de mesas de trabajo para la participación en la construcción de la caracterización de los perfiles para los Concursos Públicos de Méritos que se adelanten en la Universidad, contando con la participación de las Organizaciones Sindicales.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO. CAFETERÍA Y RESTAURANTE: La Universidad, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, continuará adecuando de forma progresiva espacios para el consumo de alimentos de la comunidad universitaria en general y se fortalecerán los mecanismos de comunicación en el uso apropiado de estos espacios.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. AUXILIO POR ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS O HUÉRFANAS: La Universidad se compromete a realizar la modificación del Artículo Noveno de la Resolución N° 2069 de 2019, el cual quedaría de la siguiente manera: <i>“APOYO ECONÓMICO ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS ó HUÉRFANAS: UNICOLMAYOR concederá a cada funcionario que acredite padecer enfermedades catastróficas ó huérfanas certificadas por la EPS, un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), hasta un máximo de tres (3) casos por cada año.</i> Parágrafo Primero: <i>El apoyo se concederá a cada funcionario por una única vez y no constituirá</i> factor <i>salarial.</i> Parágrafo Segundo: <i>La Universidad, a través de la Subdirección de Bienestar Universitario, fortalecerá el apoyo psicológico a los funcionarios y familiares que hayan sido catalogados bajo una enfermedad catastrófica ó huérfana que lo soliciten”.</i></p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. BIENESTAR DOCENTES HORA CÁTEDRA: La Universidad se compromete a continuar incluyendo a los hijos de los Docentes Hora Cátedra en el programa de Vacaciones Recreativas de mitad y final de año</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. AUMENTO PRESUPUESTO CAPACITACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA: La Universidad propenderá por el incremento del presupuesto del Proyecto de Inversión <i>“Fortalecimiento del Desarrollo Profesoral”</i> en cada vigencia, y destinará un mínimo del 20% de dicho rubro para la inscripción en eventos académicos locales afines al plan de trabajo de los Docentes de Hora Cátedra, y se garantizará anualmente por lo menos el incremento del IPC con corte a 31 de diciembre de la vigencia correspondiente.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN DESTINADOS A PREPENSIONADOS: La Universidad continuará incluyendo dentro del Plan de Bienestar actividades para sensibilización y preparación para el retiro del personal que se va a pensionar.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. APOYO CAPACITACIÓN SINTRAUNICOL-UCMC: La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Organización Sindical SINTRAUNICOL-UCMC en la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical. A partir de la vigencia 2023 se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes –SMMLV.</p> <p>Parágrafo Primero. Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Organización Sindical SINTRAUNICOL-UCMC en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023. 2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023. <p>Parágrafo Segundo. Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Teniendo en cuenta la Circular Externa No. 100-010 -2014 del DAFP, Unicolmayor impartirá a los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y supernumerarios, y una vez se haya realizado nombramiento en nuevo cargo, traslado de área académico administrativa, la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se oriente a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo deberá ser inferior a 160 horas.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. ESTATUTO ADMINISTRATIVO: Uicolmayor garantizará la participación dentro de la Mesa Técnica del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-UCMC para la socialización y aprobación por parte del Consejo Superior Universitario, garantizando el mejoramiento continuo a través de la estabilidad y permanencia bajo las condiciones laborales de los servidores públicos vinculados a Uicolmayor.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. FORTALECIMIENTO ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SINTRAUNICOL-UCMC: La Universidad gestionará con la ARL y la Caja de Compensación Familiar actividades propias del Bienestar Laboral y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo son pausas activas, físicas y mentales, que permitan el fortalecimiento de la Salud Ocupacional como estrategia para propiciar un desempeño laboral eficiente, tanto para las jornadas diurna y nocturna, y con cobertura a las diferentes Sedes con que cuenta la Universidad. Parágrafo. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del acuerdo, la Universidad reglamentará el procedimiento pertinente de forma participativa, que incluya mesas de trabajo con la Organización Sindical SINTRAUNICOL-UCMC, para la realización de las pausas activas donde se implementarán tres (3) franjas diarias desde el autocuidado, teniendo en cuenta el tipo de actividades realizadas por el trabajador, conforme a los lineamientos del Ministerio de Salud y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. La gimnasia laboral se realizará como mínimo una (1) actividad mensual, en un lugar diferente al puesto de trabajo y que se encuentre dentro de la Sede.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. FORTALECIMIENTO MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La Universidad se compromete a optimizar la prestación del servicio del Área de Salud y el fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en las diferentes Sedes, jornadas y estamentos.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO: Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del Acuerdo, la Universidad conformará una mesa de trabajo con las Organizaciones Sindicales interesadas para la Actualización del Plan de Formación y Capacitación, teniendo en cuenta los acuerdos suscritos con SINTRAUNICOL Nacional por negociación colectiva alcanzada por las organizaciones sindicales de empleados públicos el 29 de junio de 2017, donde Uicolmayor ajustará el plan institucional de capacitación a los lineamientos contenidos</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

ÉTICA - SERVICIO – SABER



	<p>en el plan nacional, introduciendo un esquema de capacitación organizacional y tres (3) temáticos: i) la gestión del conocimiento, ii) la creación de valor público y iii) la gobernanza para la paz.</p>	
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORIZADOS: A partir de la vigencia 2023, la Universidad se compromete, a través de la Subdirección de Bienestar Universitario y la Subdirección de Talento Humano, a presentar la programación anual que conlleve a la cualificación del talento humano administrativo en temas inherentes a grupos poblacionales priorizados y caracterizados con capacidades especiales y diferenciales.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES: A partir de la firma del presente Acuerdo. Unicolmayor se compromete a socializar e implementar los Convenios Interinstitucionales a nivel nacional e internacional que se han suscrito a la fecha con la Universidad y en donde se haya hecho participe al personal administrativo.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. FORTALECIMIENTO PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: Dentro de los seis (6) meses contados a partir de la firma del acuerdo, la universidad se compromete a actualizar o expedir los formatos y procedimientos de evaluación de desempeño, de todo el personal administrativo, en consonancia con el Acuerdo 06 de 2022 expedido por el Consejo Superior Universitario y supernumerarios, de conformidad con la naturaleza jurídica de la vinculación, el manual específico de funciones y demás normatividad compatible con la autonomía universitaria. Estos formatos y procedimientos deberán contemplar de forma clara los criterios que serán tenidos en cuenta en la evaluación de desempeño.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. DISPOSICIONES PARA MADRES GESTANTES Y LACTANTES: La Universidad adecuará y dotará un espacio en la Sede Principal o en la que haga sus veces, dispuesto para extraer y almacenar la leche materna con las condiciones idóneas necesarias para tal fin, a la cual podrá acceder toda la comunidad universitaria.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN MARITAL DE HECHO: Por motivo de contraer matrimonio o unión marital de hecho, se concederá a los empleados administrativos y docentes tres (3) días hábiles de permiso, contados a partir de la fecha en que este se celebre. El empleado dentro de los ocho (8) días siguientes al reintegro de sus labores presentará ante la Subdirección de Talento Humano la correspondiente acta de registro civil de matrimonio o la providencia judicial que declara la existencia de la unión marital o declaración extra juicio ante notaria que la reconozca. 2029</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. LICENCIA REMUNERADA POR FUERZA MAYOR: Cuando se presente una situación de calamidad, el empleado solicitará el permiso remunerado que trata el Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015. Tanto en la solicitud como en la autorización, se tendrá en cuenta la interpretación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Concepto 122931 del 2019, y la sentencia C-930 de 2009 de la Corte Constitucional de Colombia.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. PERMISO PARA CURSOS DE EXTENSIÓN: La Universidad concederá un permiso no compensado de dos (2) horas semanales a los funcionarios que se encuentren interesados en participar en Cursos de Extensión que se oferten dentro del horario laboral.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. PERMISO EN DICIEMBRE NO COMPENSADO: A partir de la firma del presente acuerdo, la Universidad concederá trabajo en casa para los días 24 y 31 de diciembre a los funcionarios administrativos que, por necesidades del servicio, se encuentren laborando en el mes de diciembre.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. APOYO CAPACITACIÓN ASOUNICOL: La Universidad se compromete a incluir dentro del presupuesto para temas de capacitación para la Asociación Sindical ASOUNICOL lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2022, a partir de la firma del Acuerdo de Negociación Sindical. 2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2023. 3. Seis (6) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV) a partir de la vigencia 2024. <p>Parágrafo Primero. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical y serán administrados por ASOUNICOL, previa solicitud de la Junta Directiva.</p> <p>Parágrafo Segundo. Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical ASOUNICOL en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023. 2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023. <p>Parágrafo Tercero. Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
--	--	-------------------



ÉTICA - SERVICIO – SABER



CO-SC-CER394794

	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. APOYO CAPACITACIÓN AFILIADOS ASOUNICOL: La Universidad concederá un apoyo económico de tres (3) Salarios Mínimos Diarios Legales Vigentes (SMDLV) por día y por afiliado, para la asistencia a eventos de capacitación y formación sindical fuera de Bogotá D.C., incluida la negociación colectiva, con un tope máximo de tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2022, cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2023 y cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) a partir de la vigencia 2024.</p> <p>Parágrafo Primero. Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical ASOUNICOL en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023. 2. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023. 3. Para las vigencias 2024 en adelante, se continúa tal cual lo acordado. <p>Parágrafo Segundo. Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de la Asociación Sindical ASOUNICOL.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. CAPACITACIÓN PERSONAL PROVISIONAL Y SUPERNUMERARIO: UNICOLMAYOR distribuirá el 100% del presupuesto asignado por vigencia para Formación y Capacitación del Personal Administrativo, de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% en Capacitación o Formación para el Trabajo, del cual se destinará el 60% para atender las solicitudes de los funcionarios vinculados bajo la modalidad de provisionalidad y supernumerario, y el 40% para atender las solicitudes de los funcionarios de carrera. • 40% en Capacitación Formal. • 20% en Tiquetes Aéreos y Comisiones de Servicio, rubro que se destinará para temas relacionados con capacitación para el personal administrativo. <p>Los parágrafos descritos en el Artículo Décimo de la Resolución N° 2069 no son objeto de modificación alguna.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>



ÉTICA - SERVICIO – SABER



CO-SC-CER394794

	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. BONIFICACIÓN APOYO ALIMENTARIO FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS: La Universidad otorgará una bonificación de alimentación para los funcionarios de los niveles técnico y asistencial que no reciban subsidio de alimentación y cuyo salario no supere los 2,5 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes - SMMLV, pagadero de la siguiente manera: La décima parte de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV en la nómina de junio y la décima parte de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV en la nómina de diciembre de cada año.</p> <p>Parágrafo. La bonificación considerada en este punto no constituirá factor salarial ni prestacional.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. PROGRAMA DE MENSTRUACIÓN CONCIENTE: Dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del presente Acuerdo, la Universidad conformará una comisión de género bipartita con la Asociación Sindical ASOUNICOL para implementar un programa de menstruación consciente, que entre otras cosas gestione ante las instancias pertinentes (Cajas de Compensación, Proveedores, entre otras), la entrega, suministro de elementos ó realización de campañas.</p> <p>Parágrafo. La comisión sesionará como mínimo una (1) vez cada dos (2) meses.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO. REMUNERACIÓN PERSONAL SUPERNUMERARIO: A partir de la firma del presente acuerdo y en virtud de las funciones que desempeñe, la universidad asignará como salario a devengar por parte del personal vinculado bajo la modalidad de supernumerario, como mínimo el equivalente al grado de menor valor por cada nivel establecido en el Acuerdo 006 de 2022.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. PROPUESTA REPRESENTACIÓN DOCENTES ANTE EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO: La Universidad se compromete a crear una mesa de trabajo técnica dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo con los representantes de la Asociación Sindical ASPU-UCMC con el fin de presentar una propuesta al Consejo Superior Universitario – CSU sobre las representaciones de Docentes Ocasionales y Catedráticos ante los Órganos de Gobierno y demás Cuerpos Colegiados, las suplencias y vacancias de los mismos.</p>	<p>PENDIENTE</p>

	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO. REPRESENTACIÓN CONCURSOS EN UNICOLMAYOR: La Universidad se compromete a crear una mesa de trabajo técnica dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo con los representantes de la Asociación Sindical ASPU-UCMC con el fin de presentar una propuesta al Consejo Académico sobre la reglamentación de un concurso mixto para proveer las vacantes de la planta Docente.</p>	<p>EN PROCESO</p>
	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. CAMBIO TOTAL O PARCIAL EN EL ESTATUTO DOCENTE: De conformidad con el Artículo 223 del Acuerdo 43 de 2021 del Consejo Superior Universitario – CSU, la Universidad creará mesas técnicas de trabajo con las Organizaciones Sindicales para proponer reformas y modificaciones al Estatuto Docente.</p>	<p>EN PROCESO</p>
	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. FORTALECIMIENTO COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS INSTITUCIONAL: La Universidad modificará la Resolución N° 638 del 23 de mayo de 2018 en el sentido de incluir a un (1) abogado con formación en Derechos Humanos para que asesore los temas que se traten dentro del Comité de Derechos Humanos Institucional, junto con la claridad frente a la participación estudiantil en el citado Comité.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO. RETIRO DE IMÁGENES RELIGIOSAS: La Universidad realizará el retiro de las imágenes religiosas portables de áreas comunes (Salas de Profesores) y se abstendrá de promover una religión en particular, con el fin de garantizar y respetar la diversidad de cultos garantizando la neutralidad religiosa.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO. FORTALECIMIENTO POLÍTICAS DE SEGURIDAD EN UNICOLMAYOR: Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del acuerdo, la Universidad ajustará el protocolo de ingreso a las sedes, eliminando el pre registro para permitir el libre ingreso y tránsito de los invitados externos, visitantes acreditados y parientes de todos los estamentos universitarios.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO. CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS DE PRIMERA INFANCIA: Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del acuerdo y previo diagnóstico realizado por la Subdirección de Bienestar Universitario, la Universidad realizará la gestión necesaria para suscribir convenios interadministrativos con instituciones nacionales o distritales para garantizar el cuidado de niños y niñas en primera infancia que se encuentren legalmente bajo la custodia de estudiantes, docentes y trabajadores de la Universidad.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO. VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES POR CONCURSO DE MÉRITOS: Los Docentes Ocasionales que vienen vinculados por un periodo mínimo de 3 años a la Universidad con evaluación satisfactoria de desempeño, se les brindará la posibilidad de incorporarse a la planta de personal docente de la UCMC mediante concurso público de méritos “convocatoria interna” conforme al Artículo 125 de nuestra Carta Política, Decreto 1295 de 2010.</p>	<p>PENDIENTE</p>
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO TERCERO. BONIFICACIÓN POR BIENESTAR DOCENTES: A partir de la vigencia 2023, la Universidad brindará un apoyo por bono de bienestar del 5% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente – SMMLV de forma anual para todos los Docentes (Planta, Ocasional y Cátedra).</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO. APOYO CAPACITACIÓN SINPROUNICOL S.I: La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I. en el Segundo Semestre de la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical. A partir de la vigencia 2023, se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.</p> <p>Parágrafo Primero. Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I. en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023. 2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023. <p>Parágrafo Segundo. Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL, ASUCOLMAYOR, SINTRAUNICOL-UCMC y SINPROUNICOL S.I.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO. VALOR DE TRANSPORTES PARA DOCENTES DE PRÁCTICA: Dentro del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo, la Universidad revisará y ajustará, si es del caso, la normatividad y procedimientos en procura de garantizar el principio de igualdad para los docentes de prácticas profesionales, formativas</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>o empresariales en cuanto al reconocimiento del valor de los transportes dentro y fuera del perímetro urbano para los citados docentes.</p>	
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEXTO. FUNCIONES DOCENTES VENTA DE SERVICIOS: La Universidad se compromete a generar una mesa de trabajo para actualizar el procedimiento de Venta de Servicios para el segundo periodo 2023, en el Sistema de Información ISODOC, a realizar los procesos de inducción, acompañamiento a los Docentes de Planta y Ocasionales que tengan horas en su programa de trabajo, así como la optimización del talento humano.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO. FORTALECIMIENTO ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SINPROUNICOL S.I: La Universidad se compromete a generar una mesa de trabajo con las Subdirecciones de Talento Humano, Bienestar Universitario, la ARL Positiva y la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I., con el fin de brindar mejores estrategias para optimizar los procesos y trámites que realiza la ARL Positiva, y así brindar mayor divulgación de los servicios que presta dicha entidad hacia la comunidad académica.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO. FORTALECIMIENTO TRÁMITES ANTE LA ARL – SINPROUNICOL S.I: La Universidad se compromete a instalar una mesa de trabajo permanente con las Subdirecciones de Talento Humano, Bienestar Universitario, la ARL y la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I., con el fin de generar mejores estrategias para optimizar los procesos y trámites que realiza la ARL entre los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco de la prevención de los riesgos laborales, según la normatividad colombiana vigente (GTC 45) y así brindar mayor divulgación de los servicios que presta dicha entidad hacia la comunidad académica, haciendo énfasis en las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La construcción del Plan de Trabajo Anual con la ARL a partir de la vigencia 2023. 2. Considerar en las actividades que se van a contemplar dentro del Plan de Trabajo Anual los horarios de trabajo de los Docentes a fin de promover una mayor participación de este estamento en los programas ofrecidos por la ARL. 3. Contemplar las reuniones docentes como espacio de formación y socialización de los programas ofrecidos por la ARL y la Subdirección de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad. 	<p>CUMPLIDO</p>

ÉTICA - SERVICIO – SABER



	<p>4. Divulgar la información a fin de promover los programas ofrecidos por la ARL. 5. Visibilizar y ejecutar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para los trabajadores de la Universidad.</p>	
	<p>ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO NOVENO. FORTALECIMIENTO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA: La Universidad se compromete a optimizar la infraestructura tecnológica de manera permanente en aulas de clase, oficinas y salas de profesores, conforme a las necesidades institucionales y realizar las capacitaciones pertinentes para su uso con la comunidad universitaria.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO. OFERTA DE CURSOS DE IDIOMAS PARA DOCENTES: Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del acuerdo, la Universidad a través del Centro de Idiomas fortalecerá la oferta de los cursos de idiomas a todos los docentes generando horarios flexibles y metodologías diversas que incluyan el uso de las TICS que permitan el aprendizaje de idiomas. De igual forma, la Universidad fortalecerá la oferta de capacitación en el uso de las TICS a través del plan de capacitación docente con horarios flexibles y metodologías diversas.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO. FORTALECIMIENTO PROCEDIMIENTO EXÁMENES DE LABORATORIO: Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, la Universidad se compromete a realizar las gestiones necesarias en procura de suscribir alianzas con laboratorios habilitados en mayor nivel de complejidad con miras a obtener beneficios económicos en el costo de exámenes de laboratorio para la comunidad universitaria.</p> <p>Así mismo, la Universidad continuará trabajando en el fortalecimiento de la prestación de los servicios habilitados en el Área de Salud en todas las jornadas, incluyendo los días sábados, para lo cual vinculará al personal necesario a partir del primer semestre de la vigencia 2023.</p>	<p>EN PROCESO</p>
	<p>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO. INCLUSIÓN ORIENTADORES CURSOS DE EXTENSIÓN ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: La Universidad se compromete a incluir a los Orientadores Artísticos de los Cursos de Extensión en la actividad de integración de fin de año.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
	<p>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO. APOYO CAPACITACIÓN ASUCOLMAYOR: La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Asociación Sindical ASUCOLMAYOR en la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical. A partir de la vigencia 2023 se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.</p> <p>Parágrafo Primero. Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical ASUCOLMAYOR en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023. 2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023. <p>Parágrafo Segundo. Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>

	<p>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO. ADQUISICIÓN DE CHAQUETA PARA ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL: La Universidad se compromete a hacer entrega de una (1) Chaqueta como elemento distintivo de identidad institucional para:</p> <p>a. Docentes de Planta y Docentes Ocasionales que tienen en su Programa de Trabajo actividades de Proyección Social propias de las unidades de gestión MIPSE, prácticas profesionales o académicas según la denominación mediadas por convenios.</p> <p>b. Funcionarios de carrera administrativa con actividades relacionadas con la Proyección Social.</p> <p>Parágrafo. El número de beneficiarios se establecerá previo sondeo y conforme el procedimiento específico para la adquisición del elemento distintivo de identidad a partir del proyecto de inversión <i>“Comunicación, Visibilización y Promoción Institucional”</i>, o el que haga sus veces, a partir de la vigencia 2023; el elemento distintivo será entregado con una periodicidad de cada dos (2) años a cada beneficiario.</p>	<p>CUMPLIENDO</p>
--	---	-------------------

Fuente: Comisión Seguimiento Acuerdo Sindical Res. 571 de 2023.