



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
65 Años

Bogotá DC, diciembre 15 de 2010.
100.511.2010

Señores
YEZID OCTAVIO BARBOSA FORERO
Presidente ASOUNICOL
MARTHA CRISTINA QUIROGA PARRA
Presidente ASPU
Ciudad

ASUNTO: Cierre de concertación y respuesta a las peticiones respetuosas de ASOUNICOL y ASPU.

Cordial saludo.

En los términos del numeral 4 del artículo 7° del Decreto 535 de 2009, que consagra, entre otras, la etapa de cierre de la concertación una vez concluida la misma, de manera atenta doy a conocer a ustedes y por su conducto a las organizaciones sindicales que representan, la determinación de la administración de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (UCMC) en relación con las peticiones formuladas a las cuales se accede y a las que no se acceden exponiendo las razones en que su fundamenta tal decisión.

Ante todo considero oportuno y necesario resaltar que el proceso de concertación fue desarrollado no sólo dando cumplimiento a las disposiciones previstas en el Decreto 535 de 2009, sino muy especialmente que ello haya acontecido dentro de un ambiente de cordialidad, colaboración y respeto de los representantes de ambas partes en este importante proceso.

Los representantes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el proceso de concertación sobre peticiones respetuosas presentadas por las Asociaciones Sindicales de Empleados Públicos ASOUNICOL y ASPU, CELMIRA MARTIN LIZARAZO, Jefe División Servicios Administrativos, CARLOS EDUARDO ORTIZ ROJAS, Jefe Oficina Jurídica, GABRIEL HERNANDO PINZON GUTIERREZ, Jefe División Financiera, CARLOS ALBERTO CORRALES MEDINA, Decano Facultad Ingeniería y Arquitectura, CLAUDIA BIBIANA SALAMANCA PAEZ, Jefe División Recursos Humanos y CARLOS ARTURO SALCEDO TORRES, Profesional Universitario de la División de Recursos Humanos, han presentado ante la Rectoría las conclusiones de los temas de la mesa de concertación sobre los cuales, hubo acuerdo y sobre aquellos en que no se llegó a ningún acuerdo. En ese sentido, la presente respuesta se da a partir del mencionado informe y teniendo en cuenta los asuntos consignados en las respectivas actas, donde se detallan, evalúan y soportan el análisis y los documentos resultantes de las reuniones.

La metodología que se sigue consiste en indicar, previa la constatación de los supuestos generales exigidos para adelantar el proceso de concertación laboral, las respuestas de la UCMC a las peticiones de las organizaciones sindicales, comenzando por aquellas en las que hay concertación y concluyendo con aquellas a las que no se accede de manera justificada. En cuanto a los criterios que a juicio de la Rectoría, conforme al marco jurídico pertinente presidieron esta concertación, se atendieron los siguientes:

[Handwritten signature]
D.C. N-10
1:40PM

1. Las normas constitucionales y legales que rigen la organización y funcionamiento de la Universidad, así como sus estatutos y reglamentos internos.
2. El monto y destinación de las apropiaciones del presupuesto nacional asignadas a la Universidad.
3. Las normas constitucionales, legales e internas que en materia de servidores públicos son aplicables en la Universidad.
4. Las políticas, directrices, orientaciones, programas y proyectos de desarrollo de la Universidad.
5. El ejercicio responsable de la autonomía universitaria.
6. Los criterios de racionalidad, economía, eficacia y eficiencia que deben presidir la gestión universitaria.
7. La garantía de funcionamiento adecuado de los programas académicos y culturales de la Universidad.
8. La conveniencia de procurar concertar y conciliar las distintas recomendaciones y alternativas de solución que se presenten.

En el sentido indicado, se verificó la legalidad de las asociaciones sindicales ASOUNICOL y ASPU con los registros expedidos por el Ministerio de la Protección Social y dentro del marco de la competencia que a los representantes de la Universidad y de las organizaciones sindicales confiere el Decreto 535 de 2009, se determinó que son competentes para adelantar el proceso de concertación. Así, la Universidad hizo el reconocimiento de la existencia de las asociaciones sindicales ASOUNICOL y ASPU, con fundamento en las disposiciones constitucionales y legales y en especial por el registro sindical inscrito en el Ministerio de la Protección Social.

PRIMERO: REUNIONES ENTRE LAS ASOCIACIONES Y LA UNIVERSIDAD.

a) La Universidad y las Asociaciones Sindicales ASPU y ASOUNICOL, designaron sus representantes.

Los Representantes de la Universidad, ASPU y ASOUNICOL en el Proceso de Concertación se reunieron una vez por semana con el permiso otorgado por la Universidad.

La institución invitó a las reuniones de concertación a los jefes y/o profesionales que consideró de acuerdo con los temas a tratar y su vez las asociaciones sindicales a los Profesionales que consideró. La Universidad no se comprometió a cancelar los honorarios correspondientes al asesor externo designado por la Junta Directiva de cada Asociación.

b) La Universidad no accedió a conformar una comisión disciplinaria integrada por tres (3) miembros designados por la Junta Directiva de ASOUNICOL y ASPU, con sus respectivos suplentes y tres (3) delegados de la Universidad con sus respectivos suplentes, para estudiar y resolver los reclamos del personal y pronunciarse previamente sobre las situaciones de su competencia, so pena de nulidad sobre las faltas cometidas por los trabajadores y las sanciones a imponer.

Al respecto accedió a una comisión paritaria para que elabore una propuesta de régimen disciplinario para docentes y administrativos, observando para el efecto los principios consagrados en la Ley 734 de 2002, como lo señala la Sentencia C-829 de 2002. Esta Comisión estará integrada por el mismo número de miembros designados por las Juntas Directiva de ASOUNICOL y de ASPU, de una parte, y por el mismo número de delegados de la Universidad, cada uno con sus respectivos suplentes.

SEGUNDO: RECONOCIMIENTO SINDICAL.

La Universidad accedió al reconocimiento sindical con fundamento en el mandato Constitucional y Legal.

Los representantes federales y confederales, previa notificación de ASPU y/o ASOUNICOL a la Universidad, podrán practicar visitas a los sitios de trabajo de los afiliados a ASPU y/o ASOUNICOL, cuya finalidad será la observación sobre condiciones de trabajo.

Los directivos de las asociaciones sindicales podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo de la Universidad, pero para atender las inquietudes que presenten los funcionarios afiliados a dichas asociaciones sindicales con relación a condiciones laborales, se buscarán tiempos y espacios diferentes a los destinados al trabajo, en la medida en que éstos son de dedicación exclusiva al cumplimiento de sus funciones. Este tipo de atención de inquietudes se podrá adelantar mediante reuniones previamente autorizadas por la UCMC.

Los reclamos presentados a la Universidad serán resueltos en los términos de ley, procurando imprimir celeridad a su atención, teniendo en cuenta que hay reclamaciones que tienen términos legales propios para dar respuesta (v. gr., las formuladas en desarrollo de la potestad disciplinaria o del derecho de petición, de 15 días para información y copias o de 30 días para consulta.).

TERCERO: GARANTÍAS SINDICALES ESPECIALES.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, continuará respetando la observancia del derecho de asociación y en consecuencia reconoce las garantías sindicales.

A partir de la firma del presente documento, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca concederá, en los términos que fijan la ley y los reglamentos, la situación administrativa que corresponda por amenaza grave a los miembros de la Junta Directiva, de las Comisiones Estatutarias y afiliados a ASPU y ASOUNICOL, y, previa determinación sobre las condiciones de legalidad respectivas, el reconocimiento por una sola vez de un aporte económico de hasta cuatro (4) salarios mínimos legales, para efectos de transporte y reubicación temporal en otro sitio del territorio nacional donde tenga acción la universidad, una vez efectuado el estudio de seguridad y determinado el nivel de riesgo por la autoridad competente. En todo caso, en la medida en que el régimen de docentes y empleados amenazados no implica crear bonificaciones o asignaciones económicas distintas a las consagradas en la ley o el reglamento, se continuarán pagando las asignaciones salariales y prestacionales respectivas.

CUARTO: PERMISOS 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:

-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 como a las labores relacionadas con la contabilidad, tesorería y secretaría.

-REDACCIÓN DE LAS PETICIONES RESPETUOSAS: Siete (7) días hábiles, hasta a tres (3) miembros en total designados por ambas Juntas Directivas.

-PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SINDICAL:

- 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 (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.

PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LOS PERMISOS SINDICALES Y SU OTORGAMIENTO.

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.

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.

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, los cuales se podrán prorrogar por otro tanto si el fallecimiento se presentare fuera 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.

 **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.

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.

La Institución, cada año 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.

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.

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.

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.

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.

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 funcionario al servicio de la Institución, siempre y cuando el estudiante acredite un promedio semestral mínimo de tres punto seis (3.6).

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 así lo autorice.

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 a 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.

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.

DÉCIMO QUINTO: JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo vigente en la Universidad es de cuarenta (40) horas semanales, la cual se mantiene.

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, así 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 período de vacaciones de los funcionarios administrativos.

No se accede a la petición de veinticinco (25) días de vacaciones.

DÉCIMO SEPTIMO: ESTATUTO DE PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO. ESTATUTO DE PERSONAL DOCENTE.

La Universidad mediante consultoría 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.

DÉCIMO OCTAVO: SOBRE EL PERÍODO DE VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES OCASIONALES 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 período superior al de la vinculación actual.

**DÉCIMO NOVENO: BENEFICIARIOS DEL PRESENTE ACUERDO.
RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.**

Las relaciones de trabajo entre la Universidad y los servidores vinculados a ella como empleados públicos, se continuarán desarrollando dentro del acatamiento a los términos previstos en la Constitución Política y a ley y con respeto a las garantías laborales de los servidores. En tal sentido, no puede hablarse con propiedad ni de relación individual ni de conflictos colectivos de trabajo como quiera que se trata de una relación legal y reglamentaria con empleados públicos, sean ellos administrativos o docentes, pues tales conceptos corresponden a las relaciones que se dan con trabajadores oficiales.

VIGÉSIMO: IGUALDAD DE DERECHOS.

Los derechos de los empleados públicos derivados de la Constitución Política y la ley continuarán siendo respetados. Es pertinente precisar que no puede hablarse de igualdad de las personas en términos absolutos sino relativos, por cuanto el trato se entiende que es de igualdad cuando se respetan las diferencias no sólo de las distintas modalidades de vinculación al empleo público, sino también las situaciones particulares en las que pueden encontrarse los diferentes servidores públicos.

VIGÉSIMO PRIMERO: DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

La Universidad tramitará las determinaciones finales y realizará los ajustes presupuestales pertinentes.

VIGÉSIMO SEGUNDO: VALIDEZ DEL PRESENTE ACUERDO.

El Rector con base en el documento contentivo de las conclusiones del proceso de concertación, dentro de su competencia y en el marco jurídico vigente para la Universidad, procederá a la expedición de los actos administrativos a que haya lugar. Igualmente se pronunciará con respecto a las peticiones a las cuales no accede.

VIGÉSIMO TERCERO: CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO.

Los representantes de la Universidad tramitaron ante la Rectoría de la Universidad, las conclusiones resultado de la mesa de concertación para adoptar las determinaciones finales y en este orden los actos administrativos a que haya lugar se tramitarán antes las instancias administrativas competentes.

No se accede a la petición de pagar a ASPU o a ASOUNICOL una suma mensual equivalente a cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes, mientras dure o haya durado el incumplimiento de la concertación, pues no es posible establecer por el mecanismo de la

concertación un régimen sancionatorio cuando existen las autoridades judiciales y administrativas que pueden atender cualquier queja en este sentido.

PETICIONES A LAS CUALES NO SE ACCEDE.

♦ AUXILIO DE VIAJE, VIÁTICOS Y TRANSPORTE AÉREO.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

El rubro de viáticos en el presupuesto tiene una destinación específica y de conformidad con la normatividad vigente sobre la materia y solo hay lugar a su reconocimiento y pago cuando el funcionario en ejercicio de su cargo deba desempeñarlo en un lugar diferente al de la sede habitual de su trabajo, caso en el cual se confiere comisión de servicios de conformidad con lo señalado en las siguientes normas:

Decreto 2400 de 1968 artículo 22. Determina los fines para otorgar comisión:

- Para cumplir misiones especiales conferidas por sus superiores.
- Para estudios de capacitación
- Para asistir a reuniones, conferencias, seminarios
- Para realizar visitas de observación que interesen a la administración y se relacionen con el ramo en que presten sus servicios
- Para ejercer funciones de un empleo de libre nombramiento y remoción, cuando la comisión recaiga en un funcionario escalafonado en carrera.

El PARÁGRAFO de la citada norma establece: **EN NINGÚN CASO PODRÁ CONFERIRSE COMISIÓN PARA EJERCER FUNCIONES QUE NO SEAN PROPIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

A su vez respecto al tema que nos ocupa el Decreto 1950 de 1973 en su art. 75 determina...que un empleado se encuentra en comisión, cuando por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

El Artículo 77 del mismo decreto igualmente señala que **SOLAMENTE PODRÁ CONFERIRSE COMISIÓN PARA FINES QUE DIRECTAMENTE INTERESEN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

LOS VIÁTICOS serán fijados según la NATURALEZA DE LOS ASUNTOS que le sean confiados. El reconocimiento y pago de viáticos continuará ordenándose mediante ACTO ADMINISTRATIVO, que confiere la comisión de servicios. En este, se debe expresar el término de duración de la comisión. No se podrá autorizar el pago de viáticos sin que medie acto administrativo donde se confiera la comisión y ordene su reconocimiento.

♦ **APORTES PARA BIENESTAR.**

► **RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:**

El presupuesto de la Universidad está definido y distribuido para atender gastos de funcionamiento y de inversión tendientes a fortalecer la academia, la investigación y la proyección social de la Universidad, así como el área administrativa, propendiendo por el bienestar y la calidad de vida de toda la comunidad universitaria.

Los **APOYOS ECONÓMICOS** corresponden a recursos autorizados a estudiantes, docentes y administrativos con el fin de cubrir gastos relacionados con la participación a eventos académicos, científicos, artísticos, culturales y deportivos.

Los **AUXILIOS DE VIAJE y GASTOS DE TRANSPORTE** se establecen para garantizar el cumplimiento de labores académicas, investigativas o de extensión que requieren desplazamiento.

♦ **FORO PERMANENTE SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS.**

► **RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:**

Los representantes de la Asociación Sindical **NO ATENDIERON ESTA SOLICITUD** de ampliar y aclarar esta petición, razón por la cual que no se accede a la misma.

♦ **CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.**

► **RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:**

♦ Los beneficios por calidad se encuentran debidamente reglamentados. Las situaciones de comisiones y actualizaciones se estudian y conceden previo el cumplimiento de requisitos y a la luz de normatividad vigente sobre la materia, vale decir, los Acuerdos 004 de 2003 y 015 de 2008 del Consejo Superior Universitario.

♦ La Universidad posee un rubro de desarrollo profesoral a través del cual se han venido ofreciendo cursos en las área de pedagogía, edumática y disciplinar en virtud a un acuerdo que cada año expide el Consejo Académico, actualmente es el Acuerdo 008 de 2010.

La Universidad concede apoyo económico, así:

-Resolución 124 de 2010. Asume el 70% del valor de la matrícula en Maestrías o Doctorados. En esta providencia se estableció el procedimiento, las condiciones generales y los compromisos del docente beneficiario. Actualmente el porcentaje se ha establecido en un 90%.

-Resolución 270 de 2010. Reglamentó la participación de los docentes de planta en **CURSOS DE ACTUALIZACIÓN DE UNA SEGUNDA LENGUA** ofrecidos por instituciones externas, con el fin de fortalecer el desarrollo integral de los docentes para perfeccionar y complementar sus conocimientos, adquiriendo la cultura institucional de comunicarse en una segunda lengua en el ámbito laboral y profesional, como en el contexto nacional e internacional. Estos cursos tienen carácter académico y corresponden al programa de desarrollo profesoral. Esta Resolución estableció unos requisitos, un escenario de aprendizaje, un procedimiento y algunas situaciones especiales.

Para los espacios de bilingüismo en la Universidad orientados por profesionales expertos, el apoyo es del 100% y si es por instituciones reconocidas como por ejemplo el Colombo-americano-británico, etc., el apoyo es del 50%.

En el Acuerdo 08 de 2010, se aprobó la programación operativa del programa de desarrollo profesoral, en temas tales como:

- Maestrías relacionadas con desarrollos disciplinares
- Doctorados
- Temas disciplinares que deben definir cada facultad con apoyo del 100%
- Cursos, talleres, seminarios, entre otros con apoyo del 100%
- Eventos internos y externos a la Universidad, con apoyo hasta del 50% por semestre.

♦ AMPLIACIÓN DE PLANTA.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

El Decreto 535 de 2009 determina en su artículo tercero que el tema de las plantas de personal está excluido de la concertación.

♦ INCLUSIÓN EN LAS PLANTAS DE PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVA.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

El Decreto 535 de 2009 determina en su artículo tercero que el tema de las plantas de personal está excluido de la concertación.

♦ CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

Para la ejecución de funciones de celaduría y vigilancia y para la ejecución de las labores operativas de mantenimiento y aseo, que no es posible cubrir con el personal de planta, la Universidad no suscribe contrato de prestación de servicios con personales naturales, tampoco utiliza formas asociativas legalmente válidas, como por ejemplo Cooperativas de Trabajo Asociadas, que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008.

La provisión de las vacantes es discrecionalidad del nominador y de acuerdo con las necesidades del servicio. No se accede a los términos planteados en la petición acerca del contrato realidad, es decir, el contrato que genera obligaciones o vínculo de carácter laboral.

♦ LABOR ACADÉMICA.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

En los planes de trabajo, se contemplan las funciones misionales según el Estatuto Docente vigente.

La Universidad con base en las necesidades académicas reportadas por las Facultades y Programas vincula los docentes necesarios para cubrir las actividades; misionales docencia, investigación y proyección social. Todas las distribuciones se hacen respetando los techos presupuestales.

El Consejo Académico mediante el Acuerdo 093 de 2009 expidió los criterios sobre la elaboración de los planes de trabajo para los docentes, las actividades se asignan según lo allí acordado y con base en este acuerdo se elaboran las prenomas para ser presentadas para su aprobación en Vicerrectoría Académica y Rectoría.

Este Acuerdo contempla que a cada docente solo se le podrá asignar clases hasta tres (3) temáticas y así cubrir los objetivos de las facultades.

Se acordó la revisión del Acuerdo 093 de 2009, para lo cual, las docentes representantes de ASPU, presentarán los argumentos precisos para llevar estas sugerencias ante la Vicerrectoría Académica por conducto del Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

Se han realizado dos (2) reuniones presididas por la Vicerrectora Académica, una de ellas con la participación de los Decanos de Facultad. Se continúa trabajando en ello.

♦ PÉRDIDAS O DAÑOS ACCIDENTALES A INSTRUMENTOS DE TRABAJO

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

La Universidad expidió la Resolución 340 de 2009, por la cual reglamentó los servicios que presta Recursos Educativos. Esta providencia determina el objetivo y las funciones de esta área, los servicios que presta y los horarios. La Universidad cumple con las disposiciones previstas en la Ley 734 de 2002.

Los usuarios ingresan al sistema de servicio de Recursos Educativos, previo el cumplimiento de unos requisitos y de acuerdo a los listados oficiales expedidos por Recursos Humanos, Planeación y Sistemas y la División de Servicios Administrativos. También se ingresa al sistema a los egresados.

El usuario es el DIRECTO RESPONSABLE de su cuidado, manejo y buen uso. También se permite para actividades fuera de la Universidad.

Si el equipo audiovisual es devuelto en mal estado por daño intencionado comprobado, el usuario asumirá el costo correspondiente del valor de la reparación.

PERDIDA DEL EQUIPO. Cuando se pierde un equipo audiovisual estando bajo la responsabilidad del usuario, este debe interponer la respectiva denuncia ante autoridad competente y asumirá el trámite administrativo y los costos que se deriven. Si se comprueba la negligencia se sancionará disciplinariamente (Ley 734 de 2002).

♦ ENCARGOS DE EMPLEADOS.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

La Universidad expidió la Resolución 272 de 2010 por la cual se adoptaron los criterios para proveer empleos mediante encargo.

Estas situaciones están siendo atendidas actualmente por el Grupo de Trabajo de la primera fase de la reorganización administrativa, en el proyecto del estatuto Administrativo.

Es importante recalcar que dos afiliados a ASOUNICOL y representantes de dicha asociación en este proceso de concertación conforman este grupo de trabajo.

♦ RIESGOS PROFESIONALES.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

La Universidad da estricto cumplimiento con la normatividad vigente sobre la materia. La Administradora de Riesgos Profesionales de la Institución es POSITIVA. La División del Medio Universitario tiene la responsabilidad de la promoción y prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales cumpliendo con las disposiciones internas sobre Salud Ocupacional.

Se expidió la Resolución Rectoral 395 de 2006 sobre acoso laboral, con el fin de estar acorde con la Norma Nacional (Ley 1010 de 2006). El tema ya se encuentra garantizado y regulado formalmente por la Universidad.

♦ DE LA RECLASIFICACIÓN EN LAS CATEGORÍAS DOCENTES.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

El Decreto 1444 reclasificó al personal docente y en su momento esta disposición le concedió al personal docente la oportunidad de que presentaran los recursos pertinentes.

La Universidad, sobre el tema en referencia, aplica estrictamente el Estatuto Docente y el Decreto 1279 de 2002. La reclasificación de empleos está excluida del ámbito de la concertación laboral.

♦ REMUNERACIÓN DE HORAS EXTRAS, JORNADA NOCTURNA, DOMINICALES Y FESTIVOS.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

El horario adicional se cancela conforme a la normatividad que rige la materia: Decreto 1042 de 1978 y decretos anuales de salarios que expide el Gobierno Nacional.

La Universidad tiene previsto un procedimiento el cual es de estricto cumplimiento y es de conocimiento de los Jefes y/o responsables de dependencias, quienes por necesidades del servicio requieren que los funcionarios a su cargo trabajen horario adicional. El trabajo suplementario que genera horas extras o descanso compensatorio debe ser determinado por la entidad a través del jefe de la misma o de sus delegados para ese fin; no basta con que el empleado labore por fuera de su jornada si no ha sido autorizado previamente para ello.

♦ NIVELACIÓN SALARIAL.

► RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:

El tema de salarios se encuentra excluido del proceso de concertación de conformidad con lo señalado en el Decreto 535 de 2009.

♦ SOBRE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES. INCREMENTO SALARIAL. VACACIONES PERSONAL DOCENTE. VACACIONES PERSONAL NO DOCENTE. PRIMA DE VACACIONES. PRIMA DE SERVICIO. BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN. LICENCIA POR MATERNIDAD. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN PARA FUNCIONARIOS CABEZA DE FAMILIA. BONIFICACIÓN EN EL MOMENTO DE LA JUBILACIÓN. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

► **RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:**

El tema de salarios se encuentra excluido del proceso de concertación, conforme a lo señalado en la norma antes citada siembargo al respecto precisa anotar lo siguiente:

El Gobierno Nacional expidió el 27 de agosto de 2002 el Decreto 1919, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales en especial las conferidas por el artículo 150 numeral 19 literales e) y f) de la Constitución Política y al artículo 12 de la Ley 4ª de 1992.

El artículo 1º establece que todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva y también al personal administrativo de empleados públicos y nombra las Instituciones de Educación Superior gozarán del régimen de prestaciones sociales señalado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional.

El Parágrafo del artículo 5º determina que en concordancia con lo previsto en el artículo 10º de la Ley 4ª de 1992, *todo régimen de prestaciones sociales que se establezca contraviniendo las disposiciones contenidas en el presente decreto carecerá de efecto y no creará derechos adquiridos.*

Ante la expedición de esta norma, se analiza lo siguiente:

- Facultades del Presidente de la República para su expedición.*
- Si cuando se refiere a Instituciones de Educación Superior, en esta denominación se encuentran incluidas universidades estatales como UNICOLMAYOR.*
- Si se afecta la autonomía universitaria.*
- Si las prestaciones extralegales que puedan tener los empleados públicos pueden constituir derechos adquiridos.*

El Ejecutivo Nacional tiene la facultad de fijar directamente el régimen salarial y prestacional para todos los empleados públicos sin distinción de ninguna clase, incluidos los de la Instituciones de Educación Superior, amparado en el artículo 150 de la Constitución. Esta facultad del Congreso se traduce en la expedición de normas marco como la Ley 4ª de 1992 donde se señala los objetivos y el criterio que debe observar el Gobierno Nacional para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, como también el artículo 193 de la Ley 100 de 1993.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca es un Ente Autónomo y por tal es una Institución de Educación Superior. La Ley 30 de 1992 organizó el servicio público de la Educación Superior y en su capítulo VI, artículo 16, estableció:

"Son Instituciones de Educación Superior:

- a) Instituciones Técnicas Profesionales
- b) Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas
- c) Universidades" (negrilla fuera de texto original).

La Universidad Colegio Mayor se encuentra incluida dentro de las denominadas universidades del literal c). Podemos observar que el término genérico es institución de Educación Superior y las Universidades son una de ellas.

Ahora nos referimos a la Sentencia C-560/00, sobre el campo de aplicación de carrera administrativa, donde la Corte Constitucional consideró que efectivamente el campo de aplicación sobre esta materia es inaplicable en relación con quienes prestan sus servicios a las Universidades, pues para ello sí considera que se debe respetar la autonomía universitaria que garantiza la Constitución.

La AUTONOMIA UNIVERSITARIA está instituida en la Constitución Política en el artículo 69. Posteriormente, se estableció por medio de la Ley 30 en su artículo 28 el régimen especial para las Universidades del estado. Igualmente, el artículo 57 determinó que las Universidades estatales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.

Se observa que la autonomía universitaria otorgada por la Constitución, se debe ejercer de conformidad con la ley y si la Constitución Política y la Ley 4ª de 1992 concedieron la facultad de fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos al Congreso de la República compartida con el Gobierno Nacional, esta facultad no la puede ejercer autoridades diferentes a estas mencionadas.

Sin embargo para mayor claridad recurrimos a la Jurisprudencia:

Sentencia de la Corte Constitucional C-053 de marzo 4 de 1998 sobre autonomía. Se aprecia para nuestra Institución apartes importantes del punto cuarto de las consideraciones de la Corte, donde a las Universidades se les aplica las disposiciones de la Ley anual de presupuesto, pues sus gastos se cubren con apropiaciones que afectan el presupuesto nacional.

En la Consideración Quinta, la Corte dijo que la autonomía que el Constituyente reconoció a las Universidades a través del artículo 69 de la Constitución, **ADMITE LIMITES EXCEPCIONALES Y EXPRESOS QUE IMPONGA EL LEGISLADOR**. Siempre que no se afecte el núcleo esencial de dicho principio.

La Corte en reiterada jurisprudencia ha señalado que la autonomía que otorga la Constitución es **AUTONOMÍA PLENA PERO NO ABSOLUTA**, que no son órganos ajenos e independientes del Estado, para no propiciar una Universidad ajena y aislada a la sociedad de la que hace parte y en nuestro caso Universidad Pública como todas las Públicas que sean entidades emancipadas por completo del Estado que las provee de recursos y patrimonio. Esto se puede observar en la Sentencia C-220 de 1997 M. P. Dr. FABIO MORON.

Se concluye que las Universidades públicas, dada su autonomía desde la Constitución no se les da un carácter de órgano superior del Estado ni... *"les concede un ámbito ilimitado de competencias, pues cualquier entidad pública por el simple hecho de pertenecer a un estado de derecho, se encuentra sujeta a límites y restricciones determinadas por la ley"*.

Es importante como la Corte recalca que la autonomía SI ADMITE la imposición de límites por parte del legislador, los cuales debe ser excepcionales y expresos, además los considera necesarios para

que estas entidades se articulen con las demás que conforman la estructura del estado y siempre y cuando no desvirtúe el principio de la autonomía.

El Doctor MORON expresó: *".....eso no quiere decir que no deban, como entidades públicas que manejan recursos públicos y cumplen una trascendental función en la sociedad, someter su control al control de la sociedad y del Estado, o que rechacen la implementación de mecanismos de articulación con dicho estado y la sociedad, pues por el contrario ellos son indispensables para el cumplimiento de sus objetivos y misión"* (negrilla fuera de texto original).

Se concluye así:

La fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales de las universidades del estado, tanto docentes como administrativos es competencia del Gobierno Nacional, que lo hace en estricto cumplimiento de los criterios y objetivos contenidos en la Ley marco dictada por el Congreso, Ley 4ª de 1992.

Según pronunciamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, dice:
".....de acuerdo con los aportes transcritos de la Sentencia C-053 de 1998 proferida por la Corte Constitucional, la autonomía de los entes universitarios del estado, se encuentra restringida en lo relacionado con la fijación de salarios y prestaciones sociales de los servidores públicos, incluidos los empleados administrativos, en el sentido de que los Rectores no pueden fijarlos sino dentro de los límites establecidos por el Gobierno Nacional en los respectivos decretos salariales de cada año, en razón a que las Universidades tanto del orden nacional como del departamental reciben del presupuesto nacional los recursos necesarios para cubrir sus gastos de funcionamiento, y en ese orden de ideas, se encuentran sujetas a sus disposiciones".

La Corte Constitucional en concepto 1392 del 18 de julio de 2002, Consejero Ponente FLAVIO RODRIGUEZ sobre reconocimiento de prestaciones extralegales y los derechos adquiridos, expresó:

"....no existen derechos adquiridos contra la ley, máxime cuando se quebranta el orden constitucional, sino porque, de otra, tal práctica entraña la usurpación de las competencias atribuidas en la Carta para establecer la clase y el monto de las prestaciones."

Sobre el PODER DE NEGOCIACIÓN y los efectos que puedan tener los CONVENIOS, ACTAS o ACUERDOS, se observan apartes del concepto del Magistrado Ponente LUIS CAMILO OSORIO de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado de junio 10 de 2001, aunque a la fecha no se presenta en la Universidad si es un tema relacionado con éste análisis:

"....Por tanto tampoco es viable que en virtud del principio de autonomía universitaria, se extiendan en actos administrativos los beneficios acordados en las convenciones colectivas, tales como primas extralegales, bonificaciones y auxilios a los empleados públicos sindicalizados, sin que la distinción del orden administrativo o docente tenga relevancia jurídica."

Todo régimen salarial y prestacional es de competencia exclusiva del Gobierno Nacional que lo habilita en forma excluyente frente a los demás". Esto lo expresó igualmente el mismo Consejo de Estado en la Sentencia C-377 de 1998.

Referente a los artículo 7º y 8º del **CONVENIO 151**, la Sala en Consulta 1355 de 2001 precisó que las condiciones de empleo del sector público (funciones y remuneración) respecto de los empleados públicos, son determinados de **MANERA UNILATERAL POR EL ESTADO**, aún en el caso de llegar al respectivo empleador estatal a acuerdos con un sindicato de empleados públicos o mixto.

Los convenios buscan estimular y fomentar procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, se dirige a conseguir respuestas acerca de las condiciones de empleo, esto **NO SIGNIFICA QUE DESCONOZCA LA FACULTAD UNILATERAL** que tiene el estado para determinar el régimen prestacional de los empleados públicos, quienes están sometidos a una situación legal y reglamentaria, cuyas condiciones laborales, en lo fundamental, está predeterminadas en el ordenamiento jurídico.

CONCLUSION:

♦ El Decreto 1919 del 27 de agosto de 2002, es legal, donde las prestaciones sociales de los empleados públicos de cualquier orden y el régimen salarial son fijados por el Presidente de la República y ninguna corporación o autoridad puede abrogarse esta facultad so pena que los actos sean inválidos. Esto ha sido ratificado por el Consejo de Estado y la Corte Constitucional, donde la autonomía universitaria no permite a las universidades públicas fijar el régimen salarial y prestacional de sus empleados públicos docentes y administrativos, ni los Sindicatos de Empleados Públicos, en este caso ASPU y ASOUNICOL tienen la facultad de negociación de reconocimientos adicionales a los legales, ni la administración de las Universidades, entes autónomos, tienen la facultad de concederlos mediante la suscripción de Actas o Acuerdos.

♦ **CUOTAS POR BENEFICIO DEL PRESENTE ACUERDO.**

► **RAZONES POR LAS CUALES NO SE ACCEDE A LA PETICIÓN:**

Por Nomina sólo pueden generarse los descuentos de Ley, los relacionados con asuntos judiciales y los autorizados previamente y por escrito por los funcionarios tanto administrativos como docentes, en consecuencia no se accede a la petición mientras no exista el pronunciamiento expreso y escrito del personal beneficiario de los resultados de la concertación.

♦ **PUBLICACIONES DEL PRESENTE ACUERDO.**

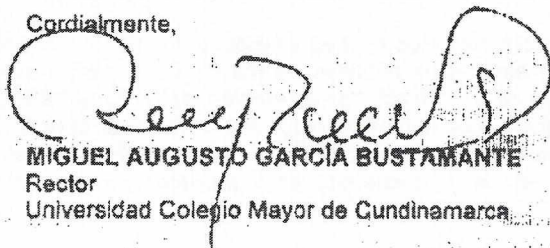
► **RAZONES POR LAS CUALES LA UNIVERSIDAD NO ACCEDE A LA PETICIÓN:**

No hay fundamento legal para justificar estos gastos en el presupuesto de la Universidad. Los rubros en el presupuesto de la Universidad tienen una destinación específica.

Por último la Rectoría reitera el agradecimiento por la cordialidad y respeto observada por las partes en la mesa de concertación e igualmente manifiesta el interés de la administración por preservar el dialogo y la disposición para mantener estas relaciones, las cuales redundarán en beneficio de la institución y la comunidad universitaria.

Sea esta la oportunidad para desearles Paz y prosperidad en estas fechas tan especiales en el ámbito familiar.

Cordialmente,



MIGUEL AUGUSTO GARCÍA BUSTAMANTE

Rector

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

ACTA CONJUNTA 011

REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DE SOLICITUDES RESPETUOSAS
PRESENTADAS POR ASPU Y ASOUNICOL A LA UNIVERSIDAD COLEGIO
MAYOR DE CUNDINAMARCA

FECHA: Bogotá, D.C., 25 de junio de 2010

HORA: 08:30 a 12:00 horas

LUGAR: Aula 09 Edificio Colombia

ASISTENTES: Representantes Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:

CARLOS EDUARDO ORTÍZ
CLAUDIA BIBIANA SALAMANCA
GABRIEL HERNANDO PINZÓN GUTIÉRREZ
CARLOS ARTURO SALCEDO TÓRRES
CELMIRA MARTÍN LIZARAZO

Representantes Asociación Sindical de Empleados no Docentes y
Docentes de Universidades Colombianas — ASOUNICOL y
ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS -
ASPU:

MARTHA CRISTINA QUIROGA PARRA
YURY ALICIA CHÁVEZ PLAZAS
MARTHA ROCÍO SUÁREZ
YEZID OCTAVIO BARBOSA FORERO
JOSÉ JULIAN URREGO

DESARROLLO:

1. Verificación del quórum

Se constató la existencia de quórum para sesionar.

2. Con el fin de avanzar en la negociación de las solicitudes respetuosas, se retomaron los interrogantes registrados en las actas anteriores que se citan a continuación:

2.1 La doctora Celmira Martín recordó que la doctora Bibiana Salamanca y Yury Chávez tienen el compromiso de adelantar un estudio técnico para analizar el tema relacionado con la ampliación del tiempo de vinculación de los docentes ocasionales y catedráticos a 11.5 meses cada año lectivo. La doctora Bibiana Salamanca comentó que junto con la profesora Yury Chávez han acordado un

Cest
M/A

24

cronograma de trabajo el cual cumplirán en reuniones que llevarán a cabo de las 15:30 a 17:00 horas todos los días hasta la terminación del mismo.

El doctor Carlos Arturo Salcedo informó que la División de Recursos Humanos envió a los decanos de las 5 facultades la solicitud de expedir un concepto técnico sobre la ampliación del tiempo de vinculación de los docentes a 11.5 meses; se adjunta copia del texto de esta comunicación como anexo 1.

Igualmente comentó que a la Oficina Jurídica se le pidió el concepto jurídico sobre este tema y un informe presupuestal a la División Financiera. El doctor Carlos Ortiz informó que en la siguiente semana a esta reunión será expedido el documento requerido.

La doctora Bibiana Salamanca manifestó que en el transcurso de la siguiente semana hablará con los decanos y de ser necesario, buscará el apoyo de la Vicerrectora Académica para lograr respuesta de los Decanos sobre el concepto técnico antes mencionado.

2.2 La doctora Celmira Martín informó que en relación con el tema del apoyo económico del 50% dirigido a hijos de docentes y administrativos para que cursen estudios universitarios en nuestra Universidad, ya fue enviado a la oficina Jurídica el proyecto de acuerdo que contempla este beneficio para análisis y demás a lugar.

2.3 La profesora Yury Chávez hizo entrega copia del documento calendado 25 de junio de 2010 dirigido al arquitecto Corrales en el que ASPU presenta las sugerencias a la elaboración de los planes de trabajo para docentes de planta y ocasionales, de tiempo completo y medio tiempo.

Teniendo en cuenta que el arquitecto Corrales se excusó por no poder asistir a la sesión de hoy, se posterga la presentación de su pronunciamiento relacionado con este tema.

2.4 El presidente de ASOUNICOL preguntó a la doctora Celmira Martín lo relacionado con el avance del análisis de la propuesta de nivelación salarial para el personal administrativo que se le presentó a la Universidad, así como la petición de calzado y vestido de labor para los caballeros que desempeñan el cargo de Técnico Administrativo.

La doctora Celmira Martín informó que estos temas están siendo analizados por las directivas de la Universidad y esperan tener pronto la respuesta sobre los mismos.

2.5 La profesora Martha Rocío Suárez tomó la palabra en nombre de ASPU y ASOUNICOL para solicitarle a los representantes de la Universidad en el proceso que se adelanta que las peticiones que hasta la fecha se han concertado entre las partes puedan aplicarse a través de la expedición de los actos administrativos que correspondan teniendo en cuenta que ha sido necesario cancelar una serie de sesiones previstas para los días viernes, por lo que las organizaciones sindicales piden a los representantes de la Universidad que por favor hagan su mejor esfuerzo

Cart
12/9

EX

con el fin de que el viernes 16 de julio de 2010 ya se tengan estos actos administrativos.

La doctora Celmira Martín manifestó que podría tenerse un documento parcial que contenga los acuerdos que hasta el momento se han concertado, porque en su mayoría se requiere es un pronunciamiento y solo 2 aspectos requerirían plasmarse en un acuerdo.

2.6 La profesora Yury Chávez propuso que el área de salud, antigua IPS Manuel Elkin Patarroyo, preste sus servicios tales como medicina, odontología, exámenes de laboratorio, campañas y brigadas de salud entre otros, a la comunidad universitaria y al núcleo familiar de los docentes y administrativos de la Universidad, lo cual podría convertirse en una política institucional.

La doctora Celmira Martín manifestó que es difícil debido a que sería necesario analizar esta posibilidad a la luz de la normatividad existente y otro aspecto es que este tema no está incluido en las solicitudes respetuosas.

Las profesoras Yury Chávez y Martha Quiroga argumentaron que este tema está contenido en las propuestas de bienestar institucional y además dentro de lo que la Secretaría de Salud permita, hacer más productivos los recursos que posee el área de salud.

Los representantes de la Universidad manifestaron que si este aspecto es viable, con acuerdo de solicitudes respetuosas o sin éste, la Rectoría puede tomar la decisión de ponerlo al servicio de la comunidad y sus familias. Las organizaciones sindicales formularon la solicitud concreta en el sentido de que por favor se revise si es viable que por acuerdo de peticiones respetuosas se pueda incluir para efectos de prestar el servicio en el área de salud a los familiares de los docentes y administrativos, aunque haya necesidad de cobrar un valor mínimo por estos servicios. La doctora Celmira Martín manifestó que la Universidad hará el análisis de este tema, para lo cual medirá el impacto económico que este aspecto puede causarle a la Institución y posteriormente la Universidad dará una respuesta a las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales por su parte, se comprometieron a presentar algunos referentes para saber en otras universidades cómo manejan este aspecto.

3. Con el fin de avanzar en la negociación de las solicitudes respetuosas, se retomaron los pliegos de solicitudes respetuosas, cuyos artículos se citan a continuación:

3.1 Del pliego de ASOUNICOL artículo 12. Encargos de empleados de carrera en cargos vacantes definitivos.

Cat
M A

Yezid Barbosa manifestó que la preocupación de ASOUNICOL radica en que los cargos vacantes definitivos vienen siendo cubiertos con personal externo, violando con ello los derechos de carrera que tienen los funcionarios vinculados a la institución.

La doctora Bibiana Salamanca manifestó que esto no ha ocurrido.

La doctora Celmira Martín afirmó que en la universidad la provisión de cargos vacantes con personal inscrito en carrera administrativa se hace teniendo en cuenta que el funcionario cumpla los requisitos y perfil exigidos en el manual de requisitos vigente; sin embargo, la Universidad ha tenido que hacer nombramientos provisionales a personal externo cuando los funcionarios de carrera no cumplen requisitos académicos o de experiencia.

Los representantes de ASOUNICOL argumentaron que en la Universidad se han provisto cargos vacantes con personal externo al cual se le ha hecho nombramiento provisional sin cumplir los requisitos al momento de tomar posesión de los cargos.

Los representantes de la Universidad insistieron en la necesidad de precisar los nombres, porque en ocasiones se cometen errores, los cuales pueden corregirse.

Los representantes de ASOUNICOL citaron los casos de Manuel Gutiérrez, a quien le faltaba la experiencia profesional y Néstor Jaime Aristizbal, quien no tiene estudios de posgrado y no tiene título de pregrado, sin embargo la norma permite que a los militares que han alcanzado el grado de capitán, éste se le homologue por el título profesional, pero exige el título profesional para poder nombrarlo en el cargo de profesional especializado y es claro que legalmente los requisitos mínimos no tienen equivalencia, por lo que el nombramiento que hizo el actual rector, doctor Miguel García Bustamante a Nestor Jaime Aristizabal desde comienzos de 2003, es ilegal y de éste se desprenden 2 situaciones: la primera es que podrían corregir el error cometido por el rector por haber nombrado una persona en un cargo para el que no cumplía requisitos lo cual persiste; además, esta situación la hizo evidente por escrito el jefe de la oficina jurídica en el año 2002, a lo que hizo caso omiso la administración; la segunda es que en el año 2003 la profesional Martha Rocío Suárez solicitó al doctor García Bustamante su nivelación salarial para ubicarla en el grado 17 del cargo profesional especializado código 3010, argumentando razones de eficiencia en su trayectoria laboral en la universidad a lo que el Rector junto con el Consejo Superior Universitario contestaron en esa oportunidad y posteriormente a demanda ante el Contencioso Administrativo, que por falta de vacancia de ese cargo no se le había ubicado en éste; sin embargo, posteriormente se han presentado las vacantes del cargo de profesional especializado clasificado en la nomenclatura de empleos públicos actualmente con el grado 14 y que además en este momento existe la vacante, pero no se le ha dado la oportunidad de ocupar este cargo ni siquiera en encargo, mientras se expide el Estatuto de Carrera Administrativa, lo que pone al Rector en vía de la presunta comisión de un hecho punible, como es la falsedad ideológica, lo cual podría corregirse ya que de este asunto han tenido conocimiento los cuatro abogados presentes y empleados

Cart
CV 9

públicos al servicio de la universidad, quienes tienen la obligación de hacerle evidente al rector de este error e indicarle la forma de corregirlo para no continuar violando el régimen jurídico de nuestro Estado Social de Derecho. (01:48)

Acto seguido, los representantes de ASOUNICOL manifestaron la necesidad de que en el Estatuto al incluir el tema de los concursos se valore la trayectoria institucional, de manera que se le facilite a los empleados de carrera acceder a los cargos vacantes de nivel, código y grado superiores al que estén ocupando en aquella época, porque se está observando que los empleados de carrera no son tenidos en cuenta cuando se presentan vacantes y el personal externo llega a ocupar cargos de códigos y grados más altos a los que ostentan aquéllos.

3.2 La doctora Celmira Martín afirmó que la respuesta de la Universidad en cuanto a la petición relacionada con los encargos de empleados de carrera en cargos vacantes definitivos es que no hay lugar a llegar a un acuerdo como se está planteando, debido a que en la actualidad la Universidad al no contar con un Estatuto Administrativo se aplica la ley 909 de 2004; sin embargo, solicitó a los representantes de ASOUNICOL y al doctor Carlos Arturo Salcedo que este tema se deje claro en el proyecto de Estatuto de Personal Administrativo que está proyectando la institución con un grupo de funcionarios del que forman parte Yezid Barbosa, Julián Urregó y Carlos Arturo Salcedo. Igualmente, manifestó la pertinencia de que en ese Estatuto se contemple la posibilidad de realizar concursos internos y cerrados.

Así mismo, los representantes de la Universidad comentaron que en la reestructuración de la planta de personal que se está trabajando en la Universidad, la cual obedece a fines de profesionalización, las organizaciones sindicales pueden proponer la creación de cargos de profesional universitario con grados bajos en los que no se exija experiencia profesional, en aras de darle la oportunidad de acceder a éstos, a los empleados del nivel asistencial y operativo que hayan cursado estudios profesionales. Agregaron que la experiencia profesional también puede lograrse en los casos en los que el funcionario ejerza las funciones relacionadas con el cargo vacante.

3.3 La profesora Yury Chávez informó a la doctora Celmira Martín que ASPU ya tiene los nombres de los docentes que conformarán la Comisión Disciplinaria contemplada en el acta 001 de ASPU. (01:34)

La doctora Celmira Martín tomó nota de los representantes de ASPU que son los profesores Enerith Nuñez, Jorge Cortés y Martha Quiroga.

Seguidamente, preguntó los nombres de los representantes de ASOUNICOL, a lo que se opuso el doctor Carlos Eduardo Ortiz manifestando que para el personal administrativo no es posible reglamentar algo distinto al código único disciplinario o Ley 734 de 2002, pronunciamiento al que se unió la doctora Celmira Martín.

Cart
m

Los representantes de ASOUNICOL recordaron que el tema se analizó en la sesión 2 de ASOUNICOL; sin embargo, los representantes de la Universidad solicitaron que el doctor Carlos Arturo Salcedo y la profesional Martha Rocío Suárez revisen el acta y aún así en caso de ser necesario que el tema se retome en próxima sesión. (01:44:35)

3.3. La doctora Celmira Martín retomó la petición de vincular a los docentes temporales por 11.5 meses y la asignación de labor académica a los profesores en las facultades, tema que en la sesión anterior se dejó pendiente debido a que el administrador Gabriel Pinzón se enfermó, por lo que lo puso en contexto y le comentó que la doctora Bibiana Salamanca y la profesora Yury Chávez van a hacer un estudio técnico y lo presentarán para estudio de la doctora Celmira Martín, del arquitecto Corrales, así como de los órganos de dirección de la Universidad a través de las representantes de los docentes ante los Consejos Académico y Superior para los análisis y decisiones respectivas.

A continuación el administrador Gabriel Pinzón presentó el documento elaborado por cuya fuente de información fueron los datos del primer período académico de 2010 impacto presupuestal de la propuesta de vinculación de docentes ocasionales a 11.5 meses cada año, para lo que tomó el número de estos docentes, junto con la dedicación, ya sea de tiempo completo (79 docentes con 22690 puntos) o de medio tiempo (43 docentes 12505 con puntos) para lo que es necesario tener en cuenta las prestaciones sociales y se presentan prestaciones de continuidad de los docentes como prima de servicio, lo que tendría un costo de 1439 millones de pesos para cada año.

Sin embargo, los representantes de las organizaciones sindicales y los demás representantes de la Universidad revisaron la cifra dada por el administrador Pinzón y la encontraron desfasada debido a que solo se está incrementando 1.5 meses, por lo que se conformó una comisión integrada por Yezid Barbosa en representación de ASOUNICOL, Yury Chávez en representación de ASPU y Gabriel Pinzón en representación de la Universidad y en la próxima reunión presentarán las cifras conciliadas.

La presidenta de ASPU le preguntó al administrador Gabriel Pinzón si se había hecho un comparativo entre el impacto económico de vincular estos docentes ocasionales de planta o continuar con la contratación temporal, para establecer cuál de los 2 nombramientos resulta más económico para la institución.

3.4. Del pliego de ASOUNICOL artículo 13. Remuneración de horas extras, jornada nocturna, dominicales y festivos

La doctora Celmira Martín comunicó la respuesta de la Universidad a esta petición, en el sentido de que la institución está reconociendo estos factores con ajuste a las normas vigentes. Mencionó que hay algunos casos en los que se le pide a los profesionales que por necesidades del servicio o los jefes de dependencia deben

827

84

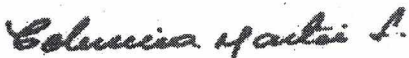
trabajar tiempo adicional a la jornada laboral o fines de semana, a quienes se les concede el compensatorio posteriormente.

3.5 Del pliego de ASOUNICOL, artículo 14. Vacaciones

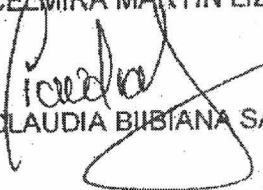
La doctora Celmira Martín comunicó la respuesta de la Universidad a esta petición, en el sentido de que la Universidad no puede exceder lo establecido en la Ley y en el Decreto de salarios; sin embargo, las directivas consideran viable conceder un descanso intersemestral como estímulo por productividad, como una forma de mejorar su calidad de vida e incrementar la motivación, así como el sentido de pertenencia y compromiso institucional, lo cual debe redundar en bienestar de los funcionarios administrativos quienes podrán disfrutar en familia 4 días hábiles los cuales serán concedidos en los fines de semana que coincidan con los festivos de los meses de junio y julio de cada año, sin que en ningún momento se afecte la prestación del servicio. En todo caso, los fines de semana que se concedan para tomar los 4 días de descanso, serán concertados por los funcionarios con el jefe de cada dependencia.

Se exceptúan de las fechas señaladas las dependencias que por necesidades del servicio deban laborar en esta época, caso en el cual concertadamente con el jefe inmediato, los disfrutarán en cualquier época del año, en forma consecutiva sin que empare con el período de vacaciones de los funcionarios (02:56 part 2).

En constancia de aprobación de lo registrado en esta acta firman, en representación de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:


CELMIRA MARTÍN LIZARAZO


CARLOS EDUARDO ORTÍZ


CLAUDIA BIBIANA SALAMANCA


GABRIEL PINZÓN GUTIÉRREZ


CARLOS ARTURO SALCEDO TORRES

Representantes de la Asociación Sindical de Empleados no Docentes y Docentes
de Universidades Colombianas - ASOUNICOL y ASOCIACIÓN SINDICAL DE
PROFESORES UNIVERSITARIOS - ASPU:


MARTHA CRISTINA QUIROGA PARRA

MARTHA ROCÍO SUÁREZ PULIDO

Hoja 8 ACTA CONJUNTA 011 REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DE SOLICITUDES RESPETUOSAS
PRESENTADAS POR ASPU Y ASOUNICOL A LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Continúan firmas:


YURY ALICIA CHÁVEZ PLAZAS


YEZID BARBOSA FORERO


JORGE JULIAN URREGO