



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

RESOLUCIÓN No. **659** DE 2014
(**03 JUN. 2014**)

Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por los Acuerdos 011 de Abril 10 de 2000 y 026 del 12 de septiembre de 2012, expedidos por el Consejo Superior Universitario.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia: "garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley".

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT ~ fue aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo Artículo 7º prevé la necesidad de que se adopten "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos".

Que el Decreto 1092 del 24 de mayo de 2012, expedido por el Ministerio de Trabajo, mediante el cual "se reglamentaron los Artículos 7º y 8º de la Ley 411 de 1997, en lo relativo a los procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos", derogado mediante Decreto 160 del 5 de febrero de 2014.

Que el 1 de febrero de 2013, las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL – ASPU UCMC, en marco del Decreto 1092 de 2012, presentaron a la Rectoría de la Universidad Pliego Unificado de solicitudes de empleados públicos.

Que la mesa de negociación integrada por la Comisión Negociadora de la Universidad y las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL – ASPU UCMC, se instaló el día 20 de febrero de 2013.

Que el 21 de marzo de 2013, la Organización Sindical SINTRAUNICOL, presentó a la Rectoría de la Universidad Pliego de solicitudes de empleados públicos.

Que el 21 de junio de 2013, se instaló la mesa de negociación con la Organización Sindical SINTRAUNICOL y la Comisión Negociadora de la Universidad.

Que el 20 de enero de 2014, las partes negociadoras SINTRAUNICOL y la Universidad suscribieron el Acta Final de Acuerdos y Desacuerdos.

Que el 13 de mayo de 2014, se aprobó el Acta Final de Acuerdos y Desacuerdos entre ASOUNICOL – ASPU UCMC y la Universidad.

Que mediante acta de fecha 29 de mayo de 2014 las Comisiones Negociadoras de la Universidad y las Organizaciones Sindicales acordaron el término de vigencia del documento de concertación laboral, previsto en las Actas Finales de Acuerdos y Desacuerdos suscritas entre las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL – ASPU UCMC, SINTRAUNICOL y la Universidad; término que corresponde al período comprendido entre la fecha de expedición del presente acto administrativo y el 28 de febrero de 2017.

el

MAH



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 2 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

Que los Acuerdos que hacen parte del presente acto administrativo corresponden a los aspectos que constan en las Actas Finales de Acuerdos y Desacuerdos, que negociaron las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL – ASPU UCMC y SINTRAUNICOL, con la Universidad.

Que las actas finales de Acuerdos y Desacuerdos fueron radicadas en el Ministerio del Trabajo el pasado 27 de mayo de 2014, según consta en el radicado registrado con el número 20141000002191, calendado el 26 de mayo de la presente anualidad, según lo normado en el numeral 6º del Artículo 7º del Decreto 1092 de 2012, el cual fue derogado por el Decreto 160 de 2014.

Que el numeral 5º, Artículo 7º del Decreto 1092 de 2012, establece la expedición ^{de} los actos administrativos a que haya lugar.

Que la Universidad expedirá un sólo acto administrativo, mediante el cual se unifican las actas de Acuerdos y Desacuerdos suscritas entre las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL – ASPU UCMC, SINTRAUNICOL y la Universidad.

En consecuencia, el Rector

RESUELVE:

TÍTULO PRIMERO

ACUERDO ASOUNICOL – ASPU UCMC

CAPITULO PRIMERO

GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO PRIMERO.– CAMPO DE APLICACIÓN. La presente resolución es aplicable a todos los empleados públicos de la UNIVERSIDAD, es decir, quienes tengan dicha condición de conformidad con los términos del Numeral 2º, del Artículo 3º, del Decreto 1092 de 2012.

ARTÍCULO SEGUNDO.– GARANTÍAS SINDICALES. La Universidad obra de conformidad con los acuerdos consignados en el oficio 100.511.2010 del 15 de diciembre de 2010, con las excepciones siguientes: *Seguro de vida y accidentes* y *Auxilios para educación*, (el oficio hace parte integral del presente acto administrativo).

ARTÍCULO TERCERO.– DERECHO DE ASOCIACIÓN. La Universidad respeta el derecho de asociación en el marco de la normatividad vigente y emitirá comunicación rectoral relacionada con el respeto a los derechos y las garantías sindicales.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 3 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

ARTÍCULO CUARTO.- EL TRABAJO COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL. La Universidad respeta los derechos adquiridos por sus empleados públicos con arreglo a la normativa, en especial el derecho al trabajo en la forma y condiciones establecidas por la Constitución Política y la ley.

ARTÍCULO QUINTO.- VIGENCIA DE DERECHOS. En cuanto al respeto de derechos adquiridos y a la aplicación de la ley futura más favorable que regule las condiciones de trabajo de quienes tengan la calidad de empleados públicos de la UNIVERSIDAD.

ARTÍCULO SEXTO.- RECONOCIMIENTO PREVALENTE DE LA NEGOCIACIÓN. La Universidad se compromete a dar cumplimiento al principio de favorabilidad en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de este acuerdo frente a otras normas que regulen las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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.

PARÁGRAFO.- El acto administrativo de permiso requiere de renovación anual.

- 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.
- 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 4º, del Decreto 1092 de 2012, o las normas que lo sustituyan o modifiquen.
- 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.
- d) Para reuniones sindicales concederá cuatro (4) horas de permiso remunerado, a los afiliados de los Sindicatos, cada dos (2) meses para reuniones sindicales.

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.

22

AM



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 4 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

CAPÍTULO SEGUNDO

BIENESTAR LABORAL Y DESARROLLO HUMANO DE LOS TRABAJADORES

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.

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.

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.

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.

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.

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

22

MAH



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 5 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

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:

- 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.

Es importante resaltar que la cantidad de asistentes no podrá sobrepasar el número de cupos que la Universidad asigne.

TÍTULO SEGUNDO

ACUERDOS SINTRAUNICOL – SECCIONAL BOGOTÁ

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.– CAMPO DE APLICACIÓN. La presente resolución es aplicable a todos los empleados públicos de la UNIVERSIDAD, es decir, quienes tengan dicha condición de conformidad con los términos del Numeral 2º, del Artículo 3º, del Decreto 1092 de 2012.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.– PREVALENCIA DE DERECHOS. Las disposiciones del acuerdo una vez formalizadas mediante la expedición de los actos administrativos a los que haya lugar formaran parte de las condiciones que regulan la relación de trabajo con los empleados públicos administrativos de la Universidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.– INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE NORMAS. La interpretación de las disposiciones contenidas en el acuerdo sobre las condiciones laborales de los empleados públicos de la UNIVERSIDAD se hará con aplicación de la constitución y la ley, en la que se entienden comprendidos los convenios internacionales debidamente ratificados por Colombia.

CAPÍTULO SEGUNDO

GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.– DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. REPRESENTANTES SINDICALES. Se tendrán como representantes del Sindicato de

or

AM.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 6 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

Trabajadores y Empleados Universitarios SINTRAUNICOL, a los empleados públicos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca que tengan o adquieran la calidad de miembros de la Junta Directiva Nacional y de las Subdirectivas de las sedes, de los comités seccionales, de las comisiones de Quejas y Reclamos Nacionales y Seccionales, de las comisiones Negociadoras ocasionales y transitorias que se creen en SINTRAUNICOL para interlocutar con la administración.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO.- FUERO SINDICAL. La universidad se obliga a respetar el fuero sindical y circunstancial a los empleados públicos de la Universidad de conformidad en el Artículo 4º del decreto 1092 de 2012, y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.

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.

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.

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.

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.

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.

AMN



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 7 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

CAPÍTULO TERCERO

PLANTA DE CARGOS

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO.— Las partes acuerdan no negociar el presente capítulo.

CAPÍTULO CUARTO

SEGURIDAD INDUSTRIAL (RIESGOS LABORALES)

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.

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.

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.

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.

CAPITULO QUINTO

BIENESTAR – CAPACITACION – RECREACIÓN Y DEPORTES

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.

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 "JUEGOS NACIONALES DE

12/11



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 8 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

SINTRAUNICOL", 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 "**JUEGOS NACIONALES DE SINTRAUNICOL**".

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.

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.

AM



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 9 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

CAPITULO SEXTO

APOYO ECONÓMICO

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.

CAPITULO SÉPTIMO

ESTÍMULOS

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO.- MEDALLAS A LA EXCELENCIA. La Universidad mediante acto de reconocimiento solemne, otorgará una Mención de Honor por quinquenio cumplido 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 cumplidos. Lo expuesto anteriormente, no generará emolumento alguno.

Teniendo en cuenta que se encuentra en curso ante el Consejo Superior Universitario para consideración y aprobación el proyecto de Acuerdo de Estatuto Administrativo, se solicitará incorporar en el capítulo de estímulos este reconocimiento.

De común acuerdo entre los miembros de la mesa de negociación el título del Artículo se sugiere se denomine de la siguiente manera: **MENCIÓN DE HONOR POR QUINQUENIO Y EXCELENCIA.**

CAPITULO OCTAVO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO.- LICENCIA ORDINARIA Y PERMISOS. La Universidad aclara que los diferentes conceptos mencionados en la solicitud se han venido y seguirán

Handwritten mark

Handwritten mark



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 10 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

otorgando de conformidad en los términos establecidos legalmente vigentes. La organización sindical SINTRAUNICOL, comparte el concepto dado por la universidad.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- JORNADA DE TRABAJO. La Universidad continúa con la jornada laboral de conformidad con los términos establecidos.

TÍTULO TERCERO

APOYO ECONÓMICO Y VIGENCIA

CAPITULO PRIMERO

APOYO ECONÓMICO

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 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.

CAPITULO SEGUNDO

VIGENCIA

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO.- El Acuerdo de concertación laboral contenidos en las Actas Finales de Acuerdos y Desacuerdos suscritas el 20 de enero y el 13 de mayo de 2014 entre la **UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA** y las Organizaciones Sindicales **SINTRAUNICOL, ASOUNICOL – ASPU UCMC** y es válido en todas sus partes, y tendrá una vigencia a partir de la expedición del presente acto administrativo y hasta el 28 de febrero de 2017 y se renovará automáticamente, mientras no se suscriba uno nuevo que lo sustituya, en los términos de la normatividad vigente.

RAM -



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 11 del Resolución No. **659** de 2014 "Por la cual se regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca"

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.– La presente Resolución rige a la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bogotá, D.C., a los **03 JUN. 2014**

EL RECTOR,



CARLOS ALBERTO CORRALES MEDINA

Proyectó y Revisó *Dra. Claudia Bibiana Salamanca Páez*
Jefe División de Recursos Humanos
Aprobó: *Dra. María Ruth Hernández Martínez*
Vicerrectora Administrativa
Dr. Carlos Eduardo Ortiz Rojas
Jefe Oficina Jurídica

