



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

RESOLUCIÓN N° 1146 DE 2017

(04 SEP 2017)

Por la cual se implementa el Acuerdo Colectivo suscrito entre la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL, SINTRAUNICOL-UCMC y ASPU-UCMC.

El Rector (e) de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y especialmente las conferidas por los Acuerdos 011 del 10 de abril de 2000, 003 del 13 de enero de 2017 y 012 del 23 de mayo de 2017, 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 señala la ley (...)"*.

Que el Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, expedido por el Ministerio de Trabajo, *"reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos"*.

Que los días 27 y 28 de febrero de 2017, las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL, SINTRAUNICOL-UCMC y ASPU-UCMC, en el marco del Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, presentaron a la Rectoría de la Universidad sus pliegos de solicitudes de empleados públicos.

Que la mesa de negociación integrada por las Comisiones Negociadoras de la Universidad y las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL, SINTRAUNICOL-UCMC y ASPU-UCMC, se instaló el día 9 de marzo de 2017.

Que el 3 de agosto de 2017, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL, SINTRAUNICOL UCMC y ASPU UCMC, suscribieron el Acta Final Cierre de Negociación y el Acuerdo Colectivo.

Que conforme lo normado en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, el Acuerdo Colectivo fue radicado en el Ministerio del Trabajo, según la Constancia de Depósito de Acuerdo Colectivo con número de consecutivo DN-32 de fecha 11 de agosto de 2017.

Que para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo, conforme lo determina el artículo 14 del Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, *"La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales"*.

En consecuencia, el Rector (e)

RESUELVE:

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO I - ACUERDOS COMUNES

ASOUNICOL, SINTRAUNICOL-UCMC Y ASPU-UCMC

ARTÍCULO PRIMERO. Partes y Campo de Aplicación. Son partes de la presente negociación la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, ASOUNICOL, SINTRAUNICOL-UCMC y ASPU-UCMC

El presente acuerdo es aplicable a todos los empleados públicos de la Universidad, de conformidad con el artículo 2° del Decreto 160 de 2014.

Lo anterior sin excepción de los beneficios en cuyos puntos específicos se determinaron como beneficiarios los servidores públicos de la Universidad, dando aplicación al artículo 55 de la Constitución Política de Colombia.

ARTÍCULO SEGUNDO. Principio de Favorabilidad. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca acogiendo los postulados del Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, así como el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que a futuro los reglamenten, reitera su compromiso de dar cumplimiento al principio de favorabilidad, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de este Acuerdo.

ARTÍCULO TERCERO. Derechos Adquiridos. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el ámbito de las relaciones laborales con sus empleados públicos, mantiene el respeto de los derechos adquiridos en la forma y condiciones establecidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley y las normas internas de la Universidad.

ARTÍCULO CUARTO. Principio Progresividad y No Regresividad. De conformidad con lo preceptuado por la Constitución Política de Colombia, y la normatividad legal vigente, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca reconocerá el principio de progresividad y la prohibición de regresividad de los derechos laborales de sus empleados públicos.

Parágrafo Primero. Reafirmando políticas garantistas de la Universidad, se presentará ante la instancia competente dentro de los proyectos de actualización normativa, la inclusión de los postulados y principios enunciados en los artículos 1, 2 y 3 del presente Acuerdo.

Parágrafo Segundo. En lo referente al Fuero Circunstancial la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca actuará de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO QUINTO. Creación del Comité de Derechos Humanos. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca creará un Comité de Derechos Humanos, consultivo, no gubernamental, no decisorio, integrado por estudiantes, docentes, administrativos, organizaciones sindicales y funcionarios no sindicalizados, que conjuntamente con el gobierno de la institución velarán por la prevención, protección y defensa de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

Parágrafo Primero. Integración del Comité de Derechos Humanos. Serán integrados por: Un (1) representante por cada una de las organizaciones sindicales, un (1) representante de los administrativos no sindicalizados elegido por elección popular, un (1) docente no sindicalizado elegido por elección popular, dos (2) estudiantes cuya forma de elección será facilitada por los comités asesores de estudiantes los cuales definirán cual será el mecanismo de elección, y dos (2) representantes de la administración de la Universidad.

Parágrafo Segundo. Para la elección del funcionario y el docente no sindicalizado, la Secretaría General de la Universidad deberá organizar y coordinar el proceso de elección garantizando el debido proceso.

Parágrafo Tercero. Para dar alcance al funcionamiento del Comité, la administración garantizará la coordinación y logística de dos capacitaciones semestrales relacionadas con derechos humanos y las garantías de los mismos.

Nota aclaratoria: La Secretaría del Comité de Derechos Humanos estará en cabeza del Jefe de la División de Recursos Humanos.

ARTÍCULO SEXTO. Día de Cumpleaños. La Universidad concederá a cada docente de planta, docente ocasional y funcionario administrativo, el descanso remunerado el día de cumpleaños, el cual será disfrutado bajo los siguientes parámetros:

- Se podrá disfrutar cuando el cumpleaños sea en días laborales, es decir de lunes a viernes (se excluye sábado, domingo y festivos)
- Se tendrá derecho al disfrute cuando el mismo corresponda al calendario académico establecido por la Universidad.
- No se podrá acumular y deberá disfrutarse el mismo día del cumpleaños.
- Los docentes de planta y ocasionales, deberán informar con anticipación, las actividades académicas con sus estudiantes en el día de disfrute para el proceso de planeación académica.
- La División de Recursos Humanos comunicará a las diferentes dependencias la relación de funcionarios beneficiarios con el estímulo del presente artículo.

Parágrafo Único. Para los funcionarios administrativos y docentes que tengan jornada laboral en los días sábados o que por necesidades del servicio laboren en el periodo de vacaciones colectivas, tienen derecho a este beneficio siempre y cuando sea un día laboral.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Beneficios de Descuento de Estudio para Funcionarios Administrativos Provisionales y Docentes Ocasionales. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca extenderá el beneficio de apoyo económico en educación formal al personal docente ocasional y administrativo provisional en los siguientes términos:

- Para docentes ocasionales y personal administrativo provisional, se otorgará un beneficio de descuento en la matrícula de los programas ofrecidos por la Universidad de un 30 % de su valor en los niveles de educación tecnológica, pregrado o especializaciones el cual no podrá exceder el 10 % de los cupos disponibles en los programas.
- Para docentes ocasionales se otorgará un beneficio de descuento en la matrícula de los programas ofrecidos por la universidad del 32 % de su valor en el nivel maestría, el cual no podrá exceder de 2 beneficiarios por periodo académico.
- Para personal administrativo provisional se otorgará un beneficio de descuento de matrícula de los programas ofrecidos por la universidad de un 32% de su valor en el nivel de maestría, el cual no podrá exceder de 2 beneficiarios, por período académico.

Parágrafo Primero. El presente apoyo académico se dará mientras esté vinculado el docente ocasional o funcionario provisional a la Universidad y deberá realizar el proceso de admisiones.

Parágrafo Segundo. La ayuda económica se dará proporcional al tipo de vinculación según sea ocasional, medio tiempo o tiempo completo.

Parágrafo Tercero: Lo anterior queda sujeto por competencia a consideración y aprobación por parte del Consejo Superior Universitario.

ARTÍCULO OCTAVO. Actualización de Normatividad. En el marco del proceso de reforma de estatutos y actualización de normatividad que la Universidad viene adelantando, la administración tiene a disposición de las organizaciones sindicales en la página Web institucional el Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y Estatuto Administrativo, para que estos tengan conocimiento de su contenido y hagan las debidas observaciones, sugerencias y aportes que consideren pertinentes incorporar a dichos proyectos.

Las organizaciones sindicales tendrán plazo para presentar sus observaciones hasta el día 29 de septiembre de 2017, para lo cual la Universidad se compromete, que una vez entregados estos aportes hará el análisis de viabilidad técnica, jurídica y financiera para incluir dichas observaciones al proyecto, de tal forma que el 31 de octubre de 2017 la administración dará a conocer el proyecto definitivo de Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y Estatuto Administrativo.

Estos proyectos serán presentados al Consejo Superior Universitario de la Universidad.

Nota aclaratoria: La propuesta de actualización del Estatuto General de la Universidad se encuentra en estudio ante el Consejo Superior Universitario.

ARTÍCULO NOVENO. Justas Deportivas. En el marco presupuestal del Plan de Bienestar, la Universidad continuará garantizando la participación de SINTRAUNICOL y ASOUNICOL y demás funcionarios en dos (2) justas deportivas nacionales.

Para efectos de traslado de los deportistas se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Transporte terrestre cuando el recorrido sea inferior a nueve (9) horas de viaje.
2. Transporte aéreo sí el recorrido terrestre es igual o superior a nueve (9) horas de viaje.
3. Transporte aéreo cuando las condiciones de acceso terrestre y las situaciones especiales de orden público lo ameriten.

Parágrafo Primero. Cuando se suministre transporte terrestre se dará cumplimiento a lo estipulo en el art. 31 de la Resolución 659 de 2014 y el memorando 110-511-2010.

Parágrafo Segundo. Cuando se suministre transporte aéreo, los deportistas se desplazarán el día de inicio de las justas y su regreso será el día de la finalización de las mismas.

TÍTULO SEGUNDO

ACUERDOS POR ORGANIZACIÓN SINDICAL

CAPITULO I - ASOUNICOL

ARTÍCULO DÉCIMO. Cronograma de Actividades. A partir del año 2018, la Universidad junto con el calendario de actividades académicas, expedirá el cronograma de actividades administrativas en el que incluirá, entre otros aspectos, los siguientes:

1. Inicio de actividades
2. Reposición de semana santa
3. Día de la secretaria
4. Día del funcionario administrativo
5. Descanso intersemestral
6. Vacaciones recreativas de los hijos de funcionarios administrativos y docentes (primero y segundo semestre)
7. Justas deportivas nacionales
8. Jornada cultural administrativos
9. Integración de Fin de año
10. Vacaciones (salvo excepciones por necesidad del servicio)

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Apoyo Económico para Estudio Formal de los Funcionarios de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción de la Universidad. A partir de la firma del presente acuerdo, la Universidad modificará el artículo 8 numeral 6 y artículo 12 de la Resolución 1476 del 26 de septiembre de 2016, los cuales quedarán así:

a.) Artículo 8 numeral 6: "los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción de la Universidad, podrán acceder hasta dos (2) veces al apoyo económico en la modalidad de educación formal (pregrado y posgrado)".

b.) Artículo 12: "el apoyo económico será del noventa por ciento (90%) del valor de la matrícula en la modalidad de educación formal (pregrado y posgrado)".

Parágrafo. Se dará prelación a los funcionarios que soliciten dicho apoyo por primera vez.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Vinculación de Trabajadores Provisionales. En los casos específicos donde la Constitución y la Ley permitan el nombramiento de funcionarios bajo la modalidad de Provisionales, la Universidad realizará los respectivos nombramientos hasta cuando se cumplan los requisitos establecidos en la norma para su desvinculación.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Realización de exámenes médicos. La Universidad, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la División de Recursos Humanos, y el COPASST, continuará la implementación de los programas para la reubicación y readaptación laboral en búsqueda de mantener el óptimo bienestar integral de los Servidores Públicos que así lo requieran y por solicitud de la ARL, en razón a problemas de salud, incluyendo la vigilancia epidemiológica de los Servidores Públicos que se encuentran en esa condición.

La Universidad implementará el programa de Prevención y Atención del Riesgo Psicosocial, con un presupuesto anual acorde a las necesidades identificadas en la institución, sujeto a la disponibilidad de recursos económicos.

La Universidad como integrante del COPASST se compromete a invitar a un representante de ASOUNICOL en la sesión o sesiones de dicha instancia, donde se vaya a discutir la matriz de riesgos laborales dentro del Plan Institucional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas que por norma o por determinación de la matriz de riesgos dentro del Plan Institucional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sean necesarias y obligatorias se realizarán mínimo una vez al año.

La Universidad implementará un programa de prevención de consumo de psicoactivos y otros riesgos orientado a funcionarios, y lo gestionará a partir del plan elaborado con asesoría de expertos.

La Universidad gestionará ante autoridades o instancias pertinentes la extensión de dicho programa al núcleo familiar de los funcionarios.

CAPITULO II - SINTRAUNICOL

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Celebración Día de la Mujer. La Universidad se compromete a adicionar a la celebración anual del día de la mujer, contemplado en el plan de bienestar, una actividad de integración que exalte el papel de la mujer trabajadora. La Universidad con la participación de SINTRAUNICOL definirá la clase o naturaleza de dicha actividad de conformidad con la disponibilidad presupuestal que disponga la Universidad. Dichas actividades deben contar con amplia difusión por los canales audiovisuales y de comunicación institucionales (Emisora, pantallas, correo institucional, página web, etc.)

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. La Universidad continuará con la implementación del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al Decreto 052 del 12 de enero de 2017, gestionando ante el COPASST la participación de dos representantes de SINTRAUNICOL como invitados dos veces en el semestre, con voz durante la participación en ellas.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Suministro de Dotaciones. La Universidad continuará destinando los recursos necesarios que permitan suministrar anualmente tres (3) dotaciones de muy buena calidad con el fin que puedan adelantar las actividades laborales dentro de un marco de seguridad y comodidad, siendo la calidad el principal criterio de dicha dotación.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Estudio de Puestos de Trabajo. La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en coordinación con la ARL realizará el estudio anual de cada puesto de trabajo de los funcionarios, para identificar los riesgos a que están expuestos y así generar los planes de acción preventivos, detectivos y correctivos para mitigar las enfermedades profesionales que puedan llegar a disminuir el buen desempeño laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Capacitación de Salud y Seguridad en el Trabajo. La Universidad capacitará al personal administrativo y docente en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con el Decreto 052 del 12 enero de 2017.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Fortalecimiento del Plan Nacional de Capacitación. La Universidad seguirá fortaleciendo la promoción, divulgación y ejecución del Plan Nacional de Capacitación donde intervengan los diferentes programas académicos de la Universidad.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Capacitación del Personal. La Universidad seguirá fortaleciendo significativamente la capacitación de administrativos y docentes en sus respectivas funciones y en el desarrollo sistemático de sus capacidades que redundan en el mejor desempeño de sus colaboradores.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Actividades Recreativas y Deportivas. La Universidad se compromete a buscar espacios y otros mecanismos de recreación y deporte con la Caja de Compensación Familiar en la que la Universidad tiene afiliados a sus trabajadores, con el objeto de mejorar su bienestar y calidad de vida. Estos serán incluidos en el plan de bienestar universitario para que fomente la formación en recreación y deporte.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Implementación Deportiva. La Universidad seguirá entregando dotaciones deportivas, implementos técnicos y entrenadores a las diferentes actividades organizadas por el área de bienestar universitario para el personal administrativo teniendo en cuenta el rubro presupuestal aprobado para tal fin.

Parágrafo Único: Para efectos de este punto la Universidad buscará gestionar ante la caja de compensación familiar, la consecución de dichos dotaciones, implementos y entrenadores.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. Inyectología. La Universidad dentro del programa de bienestar, en el área de la salud, asumirá el costo de la aplicación de inyecciones. El procedimiento de inyectología será gratuito.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Plan de Gestión Ambiental. La Universidad continuará con el proceso de fortalecimiento y actualización del plan de gestión ambiental que describa los objetivos y acciones necesarias que se implementen respecto a la política ambiental de la entidad.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Espacio para el Consumo de Alimentos. La Universidad adecuará un espacio óptimo para que los funcionarios puedan consumir de forma digna y cómoda sus alimentos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Seguro de Vida. La Universidad reconocerá un seguro de vida a aquellos funcionarios cuya vinculación sea permanente e ininterrumpida.

TÍTULO TERCERO III ASPECTOS GENERALES DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Comisión de Seguimiento del Acuerdo. La comisión de seguimiento tendrá el objetivo de garantizar el seguimiento e implementación del acuerdo, y estará integrada por dos (2) representantes de cada organización sindical y tres (3) de la administración, la cual, sesionará dos (2) veces al año y cuando la situación lo amerite a petición de cualquiera de las partes presentada a la secretaria técnica que estará en cabeza de la División de Recursos Humanos.

Parágrafo Único. La secretaria técnica tendrá cuatro (4) días hábiles para convocar dicha comisión a sesión extraordinaria después de radicada la petición por cualquiera de las partes del presente acuerdo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. Publicidad de los Acuerdos. La Universidad para efectos de dar a conocer el acuerdo se compromete a publicar el texto del mismo en la página institucional, carteleras, pantallas digitales y en los medios audiovisuales correspondientes.

Se enviará en archivo digital vía correo electrónico, copia del acuerdo a todos los funcionarios de la institución.

La Universidad aludirá en la parte considerativa de los actos administrativos que ejecuten los beneficios del presente documento, al acuerdo colectivo y al acto administrativo que lo acoja.

La Universidad se compromete a realizar un acto o ceremonia de socialización del acuerdo con los trabajadores de la institución, donde participen las directivas institucionales y las organizaciones sindicales.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. Vigencia del Acuerdo. El presente acuerdo rige a partir de la suscripción y formalización del mismo mediante acto administrativo y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá D.C., a los

04 SEP 2017

El Rector (e),


JAIME MÉNDEZ HENRÍQUEZ

Proyectó:

Revisó:

Revisó:

Revisó:

Revisó:

Dr. Carlos Ramírez Muñoz - Jefe División de Recursos Humanos

Dra. Ana Isabel Mora Bautista - Vicerrectora Administrativa

Dra. Emilia López Luna - Vicerrectora Académica

Dra. Claudia Bibiana Salamanca Páez - Secretaria General

Dr. Carlos Eduardo Ortiz Rojas - Jefe Oficina Jurídica



