



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

RESOLUCIÓN N° 2029 DE 2022

( 30 de diciembre de 2022 )

Por la cual se implementa el Acuerdo Colectivo suscrito entre la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – UNICOLMAYOR y Organizaciones Sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-UCMC, Asociación Sindical de Empleados No Docentes y Docentes de Universidades Colombianas - ASOUNICOL, Asociación Sindical de Profesores Universitarios Seccional Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca ASPU-UCMC, Sindicato de Profesores Universitarios de Colombia SINPROUNICOL S.I., y Asociación Sindical de Empleados de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – ASUCOLMAYOR.

LA Rectora 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 033 del 25 de septiembre de 2020, 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 Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- fue aprobado por la Ley 411 de 1997, en cuyo artículo 7 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 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 mediante Decreto 1072 de 2015 el Gobierno Nacional compiló la normatividad vigente del sector trabajo, expidiendo así el Decreto Único Reglamentario de dicho sector, en el cual se encuentra el Decreto 160 de 2014.

Que, se hace necesario la integración, publicidad y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo, según lo expresado en el artículo 2.2.4.12. numeral siete (7) del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.

Que al amparo de las disposiciones procedimentales establecidas en el referido Decreto, mediante documento del 25 de febrero de 2022, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-UCMC, presenta pliego de peticiones, con 72 artículos, así mismo mediante documento presentado el 28 de febrero de 2022 denominado *"Pliegos de peticiones unificado..."* presentan pliego: la Asociación Sindical de Empleados no Docentes y Docentes de Universidades Colombianas – ASOUNICOL (31 artículos), Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU-UCMC (37 artículos), Sindicato de Profesores Universitarios de Colombia - SINPROUNICOL S.I (51 artículos) y Asociación Sindical de Empleados Unicolmayor – ASUCOLMAYOR (21 artículos).

Que para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo, conforme lo determina el artículo 2.2.4.13. del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, *"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"*.

Que habiéndose propuesto el número de negociadores por parte de las organizaciones sindicales, corresponde a las directivas de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en su condición de entidad pública, proponer a sus negociadores, para la discusión y negociación del pliego de peticiones presentado.

Que para garantizar la adecuada conformación de la comisión negociadora de las partes, se deberá tener en cuenta que el número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional

Resolución N° **2029** de 2022. *“Por la cual se implementa el Acuerdo Colectivo suscrito entre la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – UNICOLMAYOR y Organizaciones Sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-UCMC, Asociación Sindical de Empleados No Docentes y Docentes de Universidades Colombianas - ASOUNICOL, Asociación Sindical de Profesores Universitarios Seccional Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca ASPU-UCMC, Sindicato de Profesores Universitarios de Colombia SINPROUNICOL S.I., y Asociación Sindical de Empleados de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – ASUCOLMAYOR”.* **2 de 12 Páginas.**

al ámbito de la negociación, objetiva y proporcional al número de afiliados de las organizaciones sindicales, según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

Que mediante Oficio N° 202213000000421 del 2 de marzo de 2022, la Vicerrectora Administrativa informó a las Organizaciones Sindicales la comisión negociadora designada por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Que mediante Resolución N° 440 del 9 de marzo de 2022 se designó la comisión negociadora de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, para la discusión y negociación del Pliego de Peticiones presentado por parte de las organizaciones sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, Asociación Sindical de Empleados no Docentes y Docentes de Universidades Colombianas - ASOUNICOL, Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU UCMC, Sindicato de Profesores Universitarios de Colombia - SINPROUNICOL S.I y Asociación Sindical de Empleados Unicolmayor – ASUCOLMAYOR.

Que mediante Resoluciones N° 483 del 17 de marzo de 2022, 492 del 22 de marzo de 2022 y 511 del 29 de marzo de 2022, se concedió permiso a los negociadores de las organizaciones sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, Asociación Sindical de Empleados no Docentes y Docentes de Universidades Colombianas - ASOUNICOL, Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU UCMC, Sindicato de Profesores Universitarios de Colombia - SINPROUNICOL S.I y Asociación Sindical de Empleados Unicolmayor – ASUCOLMAYOR, para garantizar su participación en la Mesa de Negociación y de conformidad con el Artículo 2.2.2.4.10. del Decreto 1072 de 2015.

Que mediante Resolución N° 554 del 29 de marzo de 2022 se modificó el Artículo Primero de la Resolución N° 511 del 29 de marzo de 2022, en el sentido de incluir como negociadoras principales del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL a las funcionarias ÁNGELA CLAUDIA RIAÑO SUÁREZ y FLOR ALCÍRA RÍOS SALCEDO.

Que mediante Resolución N° 1246 del 17 de agosto de 2022 se modificó el Artículo Primero de la Resolución N° 511 del 29 de marzo de 2022, en el sentido de excluir como negociadores a SANDRA PATRICIA ACERO CAMARGO, DORA CARRERO MUÑOZ y HUMBERTO MÁRQUEZ CAAMAÑO, e incluir como negociadora a JENNY ARCOS HERNÁNDEZ, afiliada a la Organización Sindical SINTRAUNICOL – Subdirectiva UCMC.

Que mediante Resolución N° 1939 del 14 de diciembre de 2022, se modificó la Resolución N° 440 del 9 de marzo de 2022, donde se actualizaron los cargos de algunos directivos de la Universidad.

Que mediante Acta N° 064 del 28 de diciembre de 2022, se firmó el Acta de Acuerdos y Desacuerdos con las Organizaciones Sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-UCMC, Asociación Sindical de Empleados No Docentes y Docentes de Universidades Colombianas - ASOUNICOL, Asociación Sindical de Profesores Universitarios Seccional Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca ASPU-UCMC, Sindicato de Profesores Universitarios de Colombia SINPROUNICOL S.I., y Asociación Sindical de Empleados de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – ASUCOLMAYOR.

En consecuencia, la Rectora

## **R E S U E L V E:**

### **TÍTULO I – ACUERDOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES**

#### **CAPÍTULO I – PLIEGO DE PETICIONES COMUNES CON TODAS LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

**ARTÍCULO PRIMERO. PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN:** Son parte del proceso de Negociación del Pliego de Solicitudes: SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, ASPU-UCMC, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR, en representación de las y los servidores públicos al servicio de la educación en la Universidad. Los beneficios del presente Acuerdo se aplicarán a todas y todos los empleados públicos sindicalizados y no sindicalizados al servicio de la educación en la Universidad a excepción de los empleados contemplados en el artículo 2.2.2.4.1. del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.

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

**ARTÍCULO SEGUNDO. DERECHOS ADQUIRIDOS:** UNICOLMAYOR en el ámbito de las relaciones laborales con sus funcionarios, deberá dar cumplimiento a los derechos adquiridos en el ámbito laboral, en la forma y condiciones establecidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley y las normas internas de la Institución.

En desarrollo del deber de cumplimiento de sus obligaciones, y atendiendo lo orientado por la Circular Conjunta 100-002 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, fechada el 6 de febrero de 2019, la Universidad dará cumplimiento en su totalidad a los acuerdos provenientes de negociaciones anteriores (años 2010, 2014, 2017 y 2019).

**ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD:** De conformidad con lo preceptuado por la Constitución Política de Colombia, y la normatividad legal vigente, UNICOLMAYOR reconocerá el principio de progresividad y la prohibición de regresividad de los derechos laborales de sus empleados.

**ARTÍCULO CUARTO. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD:** UNICOLMAYOR, cumpliendo los postulados del Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, así como el Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que a futuro lo reglamenten, dará cumplimiento al Principio de Favorabilidad, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de este acuerdo.

**ARTÍCULO QUINTO. GARANTÍAS SINDICALES:** UNICOLMAYOR extenderá a las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo (SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, ASPU-UCMC, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR), los derechos y garantías sindicales adquiridos en los acuerdos colectivos previamente negociados con la Universidad.

**ARTÍCULO SEXTO. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO:** La comisión de seguimiento tendrá el objetivo de garantizar el seguimiento e implementación del acuerdo, y estará integrada por un (1) representante de cada organización sindical y cinco (5) de la administración, la cual, sesionará dos (2) veces al año y cuando la situación lo amerite a petición de cualquiera de las partes presentada a la secretaria técnica que estará en cabeza de la Subdirección de Talento Humano.

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

**ARTÍCULO SÉPTIMO. PUBLICIDAD DE LOS ACUERDOS:** La Universidad para efectos de dar a conocer el acuerdo se compromete a publicar el texto del mismo en la página institucional, carteleras, pantallas digitales y en los medios audiovisuales correspondientes.

Así mismo, se enviará en archivo digital vía correo electrónico, copia del acuerdo a todos los funcionarios de la institución y a las organizaciones sindicales de la Universidad.

**Parágrafo Primero:** UNICOLMAYOR aludirá en la parte considerativa de los actos administrativos que ejecuten los beneficios del presente documento, al acuerdo colectivo y al acto administrativo que lo acoja.

**Parágrafo Segundo:** UNICOLMAYOR se compromete a realizar un acto o ceremonia de socialización del acuerdo con los trabajadores de la institución, donde participen las directivas institucionales y las organizaciones sindicales.

**ARTÍCULO OCTAVO. VIGENCIA:** Atendiendo lo establecido en el Parágrafo del Artículo 13 del Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015, la vigencia estará comprendida entre el quinto día calendario siguiente a la firma del Acta Final de acuerdos y hasta el 31 de diciembre de 2024. En el evento que no se haya emitido el acto administrativo, los acuerdos entrarán en vigencia y las condiciones pactadas en él, sólo podrán ser modificadas entre las partes.

**Parágrafo:** El presente acuerdo acoge todos los demás acuerdos suscritos de mesas de negociación sindical de las vigencias 2010, 2014, 2017, 2019 y 2022.

**ARTÍCULO NOVENO. DESCANSO INTERSEMESTRAL PARA DOCENTES OCASIONALES:** La Universidad concederá cuatro (4) días hábiles continuos de descanso remunerado, los cuales se disfrutarán a continuación de un día festivo en los meses de junio o julio de cada año, de la siguiente forma: Tres (3) días hábiles remunerados y un (1)



día de permiso remunerado del que trata el Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015, conforme a procedimiento institucional. El descanso se disfrutará los días martes, miércoles, jueves y viernes.

**Parágrafo.** En el caso de los Docentes Ocasionales que laboran los días sábados, el descanso se disfrutará los días miércoles, jueves, viernes y sábado.

**ARTÍCULO DÉCIMO. ESTÍMULO ECONÓMICO A LA LABOR INVESTIGATIVA DOCENTE:** A partir de la vigencia 2023, la Universidad otorgará un estímulo económico por vigencia a los Docentes Ocasionales Investigadores del 20% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente – SMMLV, a cada investigador que pertenezca a los grupos de investigación institucional y que entreguen productos en las fechas establecidas para la vigencia a la instancia encargada para tal fin, el cual no constituye factor salarial.

**Parágrafo Primero.** Los Docentes que presenten su producto dentro del primer semestre del año, el mismo será entregado en la nómina de junio.

**Parágrafo Segundo.** Los Docentes que presenten su producto dentro del segundo semestre del año, el mismo será entregado en la nómina de diciembre.

**Parágrafo Tercero.** Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción del Acta de Acuerdos y Desacuerdos, se conformará una comisión bipartita entre las Organizaciones Sindicales y la Universidad para establecer el procedimiento que regule la entrega de este estímulo.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. DÍA DE CUMPLEAÑOS:** La Universidad concederá un (1) día de descanso remunerado al personal de Planta, Provisional, Supernumerarios, Docentes de Planta, Ocasionales y Catedráticos, con ocasión del Día del Cumpleaños, el cual podrán disfrutar bien sea el mismo día o la semana siguiente.

**Parágrafo:** En caso que los funcionarios se encuentren en alguna situación administrativa, lo podrán disfrutar en la semana siguiente a su reintegro.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. UTILIZACIÓN SEDE PLENOSOL:** La Universidad continuará prestando los servicios de bienestar en la Sede Plenosol, a los usuarios que se encuentran contemplados en el Artículo Segundo de la Resolución N° 463 de 2014; adicionalmente se incluirá a los Contratistas que estén vinculados bajo la modalidad de Ordenes de Prestación de Servicios – OPS, el cual quedará de la siguiente forma:

**"ARTÍCULO SEGUNDO. - USUARIOS.** Los servicios de Bienestar que ofrece la Universidad en la SEDE PLENOSOL, serán para el siguiente personal:

1. Docentes (planta, ocasionales y cátedra).
2. Administrativo (planta, provisionales y supernumerarios).
3. Pensionados de la Universidad.
4. Contratistas que estén vinculados bajo la modalidad de Ordenes de Prestación de Servicios – OPS.

**Parágrafo Primero.** El personal relacionado en los numerales 1, 2 y 4 será requisito tener vinculación vigente o que hayan estado vinculados con la universidad en el semestre inmediatamente anterior al día de la solicitud.

**Parágrafo Segundo.** En caso que la persona que solicita el uso de la Sede Plenosol, esté vinculada por OPS, Pensionado o no tenga una vinculación vigente con la Universidad, deberá acreditar un contrato de seguro que cubra los riesgos de su permanencia en la citada Sede, conforme con los criterios establecidos por la Universidad.

**Parágrafo Tercero.** En caso que la persona que solicita el uso de la Sede Plenosol tenga vinculación vigente con la Universidad, deberá autorizar el descuento por nómina del valor del seguro que cubra su estancia en la citada Sede".

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. SEMANA SANTA:** A partir de la vigencia 2023, de las 24 horas hábiles de Semana Santa, UNICOLMAYOR otorgará a los funcionarios administrativos (Carrera, Provisionales y Supernumerarios), 16 horas hábiles de la Semana Santa; y los funcionarios administrativos repondrán ocho (8) horas hábiles mediante la modalidad de trabajo en casa y entregarán un producto acordado con el Jefe Inmediato que sea equivalente a las ocho (8) horas hábiles de trabajo.

**Parágrafo Primero.** El presente Acuerdo deroga el Artículo Séptimo de la Resolución N° 2069 de 2019.

 **Parágrafo Segundo.** En caso que el lunes de semana santa sea festivo, no habrá reposición de tiempo. 

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. ESTÍMULO A DOCENTES CON FUNCIONES DE COORDINACIÓN ACADÉMICA DE PROGRAMAS:** A partir de la vigencia 2024, la Universidad reconocerá un estímulo económico, a los Docentes con Funciones de coordinación académica de Programas (de estudiantes y docentes), correspondiente al 20% de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), el cual se pagará en la nómina de junio y en la nómina de diciembre de cada año. Este estímulo económico no constituirá factor salarial ni prestacional.

**Parágrafo.** Dicho estímulo se reconocerá siempre y cuando ingresen los recursos que hacen base presupuestal de funcionamiento, producto del acuerdo nacional suscrito en diciembre de 2018 entre el Movimiento Nacional Universitario y el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. ESTÍMULO A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES POR LABOR CUMPLIDA:** La Universidad otorgará a los funcionarios docentes y administrativos de planta por cada cinco (5) años de servicio, un estímulo económico del 15% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV, el cual se pagará en la nómina del mes en que se cause el derecho.

**Parágrafo.** Este estímulo iniciará a partir del 1° de enero de 2023 y no constituye factor salarial.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. RETIRO PARÁGRAFO RESOLUCIONES VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES Y CÁTEDRA:** A partir de la vigencia 2023, la Universidad se compromete a retirar el parágrafo de las Resoluciones de vinculación de Docentes Ocasionales y Cátedra, el cual cita de la siguiente manera:

*“Parágrafo. — El período de vinculación de los docentes que se relacionan el presente acto administrativo, estará condicionado a los siguientes aspectos: suspensión del período de vinculación en el evento en que no se puedan desarrollar las actividades académicas como consecuencia de las siguientes acciones: paro, huelga, por causa o motivo de los estudiantes, profesores, las partes acuerdan la suspensión de pagos por el período de tiempo que duren las condiciones de anormalidad que impidan el pleno desarrollo de las actividades académicas. de presentarse situaciones de carácter temporal que no permitan la prestación del servicio, igual o superior a quince (15) días calendario, se dará por terminada la vinculación y se liquidará en el estado en que se encuentre”.*

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. AMPLIACIÓN DE PARQUEADERO:** A partir de la vigencia 2023, la Universidad se compromete a gestionar Convenios o Estrategias que permitan la ampliación de la cobertura de parqueadero en las diferentes Sedes y jornadas de la Universidad, para docentes y funcionarios administrativos, sin que ello obligue a la Universidad a efectuar erogación alguna.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. ESPACIOS OFICINAS ORGANIZACIONES SINDICALES:** En el proyecto Nueva sede se incluirá la necesidad de espacios físicos para las oficinas de las organizaciones sindicales para que sea tenida en cuenta en la etapa de estudios y diseños.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. REPRESENTACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES EN CONCURSOS:** La Universidad garantizará la conformación de mesas de trabajo para la participación en la construcción de la caracterización de los perfiles para los Concursos Públicos de Méritos que se adelanten en la Universidad, contando con la participación de las Organizaciones Sindicales.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO. CAFETERÍA Y RESTAURANTE:** La Universidad, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, continuará adecuando de forma progresiva espacios para el consumo de alimentos de la comunidad universitaria en general y se fortalecerán los mecanismos de comunicación en el uso apropiado de estos espacios.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. AUXILIO POR ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS O HUÉRFANAS:** La Universidad se compromete a realizar la modificación del Artículo Noveno de la Resolución N° 2069 de 2019, el cual quedaría de la siguiente manera:

*“APOYO ECONÓMICO ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS Ó HUÉRFANAS: UNICOLMAYOR concederá a cada funcionario que acredite padecer enfermedades catastróficas ó huérfanas certificadas por la EPS, un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), hasta un máximo de tres (3) casos por cada año.*

**Parágrafo Primero:** El apoyo se concederá a cada funcionario por una única vez y no constituirá factor salarial.

**Parágrafo Segundo:** La Universidad, a través de la Subdirección de Bienestar Universitario, fortalecerá el apoyo psicológico a los funcionarios y familiares que hayan sido catalogados bajo una enfermedad catastrófica ó huérfana que lo soliciten”.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. BIENESTAR DOCENTES HORA CÁTEDRA:** La Universidad se compromete a continuar incluyendo a los hijos de los Docentes Hora Cátedra en el programa de Vacaciones Recreativas de mitad y final de año.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. AUMENTO PRESUPUESTO CAPACITACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA:** La Universidad propenderá por el incremento del presupuesto del Proyecto de Inversión “Fortalecimiento del Desarrollo Profesoría” en cada vigencia, y destinará un mínimo del 20% de dicho rubro para la inscripción en eventos académicos locales afines al plan de trabajo de los Docentes de Hora Cátedra, y se garantizará anualmente por lo menos el incremento del IPC con corte a 31 de diciembre de la vigencia correspondiente.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN DESTINADOS A PREPENSIONADOS:** La Universidad continuará incluyendo dentro del Plan de Bienestar actividades para sensibilización y preparación para el retiro del personal que se va a pensionar.

## **CAPÍTULO II – PLIEGO DE PETICIONES INDIVIDUALES CON TODAS LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

### **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA – SINTRAUNICOL-UCMC**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. APOYO CAPACITACIÓN SINTRAUNICOL-UCMC:** La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Organización Sindical SINTRAUNICOL-UCMC en la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical.

A partir de la vigencia 2023 se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.

**Parágrafo Primero.** Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Organización Sindical SINTRAUNICOL-UCMC en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:

1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023.
2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023.

**Parágrafo Segundo.** Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Teniendo en cuenta la Circular Externa No. 100-010 -2014 del DAFP, Unicolmayor impartirá a los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y supernumerarios, y una vez se haya realizado nombramiento en nuevo cargo, traslado de área académico administrativa, la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se oriente a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo deberá ser inferior a 160 horas.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. ESTATUTO ADMINISTRATIVO:** Unicolmayor garantizará la participación dentro de la Mesa Técnica del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-UCMC para la socialización y aprobación por parte del Consejo Superior Universitario, garantizando el mejoramiento continuo a través de la estabilidad y permanencia bajo las condiciones laborales de los servidores públicos vinculados a Unicolmayor.



**ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. FORTALECIMIENTO ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SINTRAUNICOL-UCMC:** La Universidad gestionará con la ARL y la Caja de Compensación Familiar actividades propias del Bienestar Laboral y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo son pausas activas, físicas y mentales, que permitan el fortalecimiento de la Salud Ocupacional como estrategia para propiciar un desempeño laboral eficiente, tanto para las jornadas diurna y nocturna, y con cobertura a las diferentes Sedes con que cuenta la Universidad.

**Parágrafo.** Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del acuerdo, la Universidad reglamentará el procedimiento pertinente de forma participativa, que incluya mesas de trabajo con la Organización Sindical SINTRAUNICOL-UCMC, para la realización de las pausas activas donde se implementarán tres (3) franjas diarias desde el autocuidado, teniendo en cuenta el tipo de actividades realizadas por el trabajador, conforme a los lineamientos del Ministerio de Salud y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La gimnasia laboral se realizará como mínimo una (1) actividad mensual, en un lugar diferente al puesto de trabajo y que se encuentre dentro de la Sede.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. FORTALECIMIENTO MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La Universidad se compromete a optimizar la prestación del servicio del Área de Salud y el fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en las diferentes Sedes, jornadas y estamentos.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO:** Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del Acuerdo, la Universidad conformará una mesa de trabajo con las Organizaciones Sindicales interesadas para la Actualización del Plan de Formación y Capacitación, teniendo en cuenta los acuerdos suscritos con SINTRAUNICOL Nacional por negociación colectiva alcanzada por las organizaciones sindicales de empleados públicos el 29 de junio de 2017, donde Unicolmayor ajustará el plan institucional de capacitación a los lineamientos contenidos en el plan nacional, introduciendo un esquema de capacitación organizacional y tres (3) temáticos: i) la gestión del conocimiento, ii) la creación de valor público y iii) la gobernanza para la paz.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORIZADOS:** A partir de la vigencia 2023, la Universidad se compromete, a través de la Subdirección de Bienestar Universitario y la Subdirección de Talento Humano, a presentar la programación anual que conlleve a la cualificación del talento humano administrativo en temas inherentes a grupos poblacionales priorizados y caracterizados con capacidades especiales y diferenciales.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES:** A partir de la firma del presente Acuerdo. Unicolmayor se compromete a socializar e implementar los Convenios Interinstitucionales a nivel nacional e internacional que se han suscrito a la fecha con la Universidad y en donde se haya hecho participe al personal administrativo.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. FORTALECIMIENTO PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Dentro de los seis (6) meses contados a partir de la firma del acuerdo, la universidad se compromete a actualizar o expedir los formatos y procedimientos de evaluación de desempeño, de todo el personal administrativo, en consonancia con el Acuerdo 06 de 2022 expedido por el Consejo Superior Universitario y supernumerarios, de conformidad con la naturaleza jurídica de la vinculación, el manual específico de funciones y demás normatividad compatible con la autonomía universitaria. Estos formatos y procedimientos deberán contemplar de forma clara los criterios que serán tenidos en cuenta en la evaluación de desempeño.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. DISPOSICIONES PARA MADRES GESTANTES Y LACTANTES:** La Universidad adecuará y dotará un espacio en la Sede Principal o en la que haga sus veces, dispuesto para extraer y almacenar la leche materna con las condiciones idóneas necesarias para tal fin, a la cual podrá acceder toda la comunidad universitaria.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN MARITAL DE HECHO:** Por motivo de contraer matrimonio o unión marital de hecho, se concederá a los empleados administrativos y docentes tres (3) días hábiles de permiso, contados a partir de la fecha en que este se celebre. El empleado dentro de los ocho (8) días siguientes al reintegro de sus labores presentará ante la Subdirección de Talento Humano la correspondiente acta de registro civil de matrimonio o la providencia judicial que declara la existencia de la unión marital o declaración extra juicio ante notaria que la reconozca.



**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. LICENCIA REMUNERADA POR FUERZA MAYOR:** Cuando se presente una situación de calamidad, el empleado solicitará el permiso remunerado que trata el Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015. Tanto en la solicitud como en la autorización, se tendrá en cuenta la interpretación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Concepto 122931 del 2019, y la sentencia C-930 de 2009 de la Corte Constitucional de Colombia.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. PERMISO PARA CURSOS DE EXTENSIÓN:** La Universidad concederá un permiso no compensado de dos (2) horas semanales a los funcionarios que se encuentren interesados en participar en Cursos de Extensión que se oferten dentro del horario laboral.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. PERMISO EN DICIEMBRE NO COMPENSADO:** A partir de la firma del presente acuerdo, la Universidad concederá trabajo en casa para los días 24 y 31 de diciembre a los funcionarios administrativos que, por necesidades del servicio, se encuentren laborando en el mes de diciembre.

**ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS NO DOCENTES Y DOCENTES DE UNIVERSIDADES COLOMBIANAS - ASOUNICOL**

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. APOYO CAPACITACIÓN ASOUNICOL:** La Universidad se compromete a incluir dentro del presupuesto para temas de capacitación para la Asociación Sindical ASOUNICOL lo siguiente:

1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2022, a partir de la firma del Acuerdo de Negociación Sindical.
2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2023.
3. Seis (6) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV) a partir de la vigencia 2024.

**Parágrafo Primero.** La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical y serán administrados por ASOUNICOL, previa solicitud de la Junta Directiva.

**Parágrafo Segundo.** Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical ASOUNICOL en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:

1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023.
2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023.

**Parágrafo Tercero.** Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. APOYO CAPACITACIÓN AFILIADOS ASOUNICOL:** La Universidad concederá un apoyo económico de tres (3) Salarios Mínimos Diarios Legales Vigentes (SMDLV) por día y por afiliado, para la asistencia a eventos de capacitación y formación sindical fuera de Bogotá D.C., incluida la negociación colectiva, con un tope máximo de tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2022, cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2023 y cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) a partir de la vigencia 2024.

**Parágrafo Primero.** Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical ASOUNICOL en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:

1. Tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023.
2. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023.
3. Para las vigencias 2024 en adelante, se continúa tal cual lo acordado.

**Parágrafo Segundo.** Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de la Asociación Sindical ASOUNICOL.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. CAPACITACIÓN PERSONAL PROVISIONAL Y SUPERNUMERARIO:** UNICOLMAYOR distribuirá el 100% del presupuesto asignado por vigencia para Formación y Capacitación del Personal Administrativo, de la siguiente forma:



- 40% en Capacitación o Formación para el Trabajo, del cual se destinará el 60% para atender las solicitudes de los funcionarios vinculados bajo la modalidad de provisionalidad y supernumerario, y el 40% para atender las solicitudes de los funcionarios de carrera.
  - 40% en Capacitación Formal.
  - 20% en Tiquetes Aéreos y Comisiones de Servicio, rubro que se destinará para temas relacionados con capacitación para el personal administrativo.
- Los párrafos descritos en el Artículo Décimo de la Resolución N° 2069 no son objeto de modificación alguna.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. BONIFICACIÓN APOYO ALIMENTARIO FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS:** La Universidad otorgará una bonificación de alimentación para los funcionarios de los niveles técnico y asistencial que no reciban subsidio de alimentación y cuyo salario no supere los 2,5 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes - SMMLV, pagadero de la siguiente manera: La décima parte de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV en la nómina de junio y la décima parte de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV en la nómina de diciembre de cada año.

**Parágrafo.** La bonificación considerada en este punto no constituirá factor salarial ni prestacional.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. PROGRAMA DE MENSTRUACIÓN CONCIENTE:** Dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del presente Acuerdo, la Universidad conformará una comisión de género bipartita con la Asociación Sindical ASOUNICOL para implementar un programa de menstruación consciente, que entre otras cosas gestione ante las instancias pertinentes (Cajas de Compensación, Proveedores, entre otras), la entrega, suministro de elementos ó realización de campañas.

**Parágrafo.** La comisión sesionará como mínimo una (1) vez cada dos (2) meses.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO. REMUNERACIÓN PERSONAL SUPERNUMERARIO:** A partir de la firma del presente acuerdo y en virtud de las funciones que desempeñe, la universidad asignará como salario a devengar por parte del personal vinculado bajo la modalidad de supernumerario, como mínimo el equivalente al grado de menor valor por cada nivel establecido en el Acuerdo 006 de 2022.

**ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS SECCIONAL UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA ASPU-UCMC**

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. PROPUESTA REPRESENTACIÓN DOCENTES ANTE EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO:** La Universidad se compromete a crear una mesa de trabajo técnica dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo con los representantes de la Asociación Sindical ASPU-UCMC con el fin de presentar una propuesta al Consejo Superior Universitario – CSU sobre las representaciones de Docentes Ocasionales y Catedráticos ante los Órganos de Gobierno y demás Cuerpos Colegiados, las suplencias y vacancias de los mismos.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO. REPRESENTACIÓN CONCURSOS EN UNICOLMAYOR:** La Universidad se compromete a crear una mesa de trabajo técnica dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo con los representantes de la Asociación Sindical ASPU-UCMC con el fin de presentar una propuesta al Consejo Académico sobre la reglamentación de un concurso mixto para proveer las vacantes de la planta Docente.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. CAMBIO TOTAL O PARCIAL EN EL ESTATUTO DOCENTE:** De conformidad con el Artículo 223 del Acuerdo 43 de 2021 del Consejo Superior Universitario – CSU, la Universidad creará mesas técnicas de trabajo con las Organizaciones Sindicales para proponer reformas y modificaciones al Estatuto Docente.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. FORTALECIMIENTO COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS INSTITUCIONAL:** La Universidad modificará la Resolución N° 638 del 23 de mayo de 2018 en el sentido de incluir a un (1) abogado con formación en Derechos Humanos para que asesore los temas que se traten dentro del Comité de Derechos Humanos Institucional, junto con la claridad frente a la participación estudiantil en el citado Comité.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO. RETIRO DE IMÁGENES RELIGIOSAS:** La Universidad realizará el retiro de las imágenes religiosas portables de áreas comunes (Salas de Profesores) y se abstendrá de promover una religión en particular, con el fin de garantizar y respetar la diversidad de cultos garantizando la neutralidad religiosa.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO. FORTALECIMIENTO POLÍTICAS DE SEGURIDAD EN UNICOLMAYOR:** Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del acuerdo, la Universidad ajustará el protocolo de ingreso a las sedes, eliminando el pre registro para permitir el libre ingreso y tránsito de los invitados externos, visitantes acreditados y parientes de todos los estamentos universitarios.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO. CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS DE PRIMERA INFANCIA:** Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del acuerdo y previo diagnóstico realizado por la Subdirección de Bienestar Universitario, la Universidad realizará la gestión necesaria para suscribir convenios interadministrativos con instituciones nacionales o distritales para garantizar el cuidado de niños y niñas en primera infancia que se encuentren legalmente bajo la custodia de estudiantes, docentes y trabajadores de la Universidad.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO. VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES POR CONCURSO DE MÉRITOS:** Los Docentes Ocasionales que vienen vinculados por un periodo mínimo de 3 años a la Universidad con evaluación satisfactoria de desempeño, se les brindará la posibilidad de incorporarse a la planta de personal docente de la UCMC mediante concurso público de méritos “convocatoria interna” conforme al Artículo 125 de nuestra Carta Política, Decreto 1295 de 2010.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO TERCERO. BONIFICACIÓN POR BIENESTAR DOCENTES:** A partir de la vigencia 2023, la Universidad brindará un apoyo por bono de bienestar del 5% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente – SMMLV de forma anual para todos los Docentes (Planta, Ocasional y Cátedra).

#### **SINDICATO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA SINPROUNICOL S.I.**

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO. APOYO CAPACITACIÓN SINPROUNICOL S.I:** La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I. en el Segundo Semestre de la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical.

A partir de la vigencia 2023, se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.

**Parágrafo Primero.** Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I. en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:

1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023.
2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023.

**Parágrafo Segundo.** Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales ASOUNICOL, ASUCOLMAYOR, SINTRAUNICOL-UCMC y SINPROUNICOL S.I.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO. VALOR DE TRANSPORTES PARA DOCENTES DE PRÁCTICA:** Dentro del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo, la Universidad revisará y ajustará, si es del caso, la normatividad y procedimientos en procura de garantizar el principio de igualdad para los docentes de prácticas profesionales, formativas o empresariales en cuanto al reconocimiento del valor de los transportes dentro y fuera del perímetro urbano para los citados docentes.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEXTO. FUNCIONES DOCENTES VENTA DE SERVICIOS:** La Universidad se compromete a generar una mesa de trabajo para actualizar el procedimiento de Venta de Servicios para el segundo periodo 2022, en el Sistema de Información ISODOC, a realizar los procesos de inducción, acompañamiento a los Docentes de Planta y Ocasionales que tengan horas en su programa de trabajo, así como la optimización del talento humano.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO. FORTALECIMIENTO ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SINPROUNICOL S.I:** La Universidad se compromete a generar una mesa de trabajo con las Subdirecciones de Talento Humano, Bienestar Universitario, la ARL Positiva y la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I., con el fin de brindar mejores estrategias para optimizar los procesos y trámites que realiza la



ARL Positiva, y así brindar mayor divulgación de los servicios que presta dicha entidad hacia la comunidad académica.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO. FORTALECIMIENTO TRÁMITES ANTE LA ARL – SINPROUNICOL S.I:** La Universidad se compromete a instalar una mesa de trabajo permanente con las Subdirecciones de Talento Humano, Bienestar Universitario, la ARL y la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I., con el fin de generar mejores estrategias para optimizar los procesos y trámites que realiza la ARL entre los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco de la prevención de los riesgos laborales, según la normatividad colombiana vigente (GTC 45) y así brindar mayor divulgación de los servicios que presta dicha entidad hacia la comunidad académica, haciendo énfasis en las siguientes acciones:

1. La construcción del Plan de Trabajo Anual con la ARL a partir de la vigencia 2023.
2. Considerar en las actividades que se van a contemplar dentro del Plan de Trabajo Anual los horarios de trabajo de los Docentes a fin de promover una mayor participación de este estamento en los programas ofrecidos por la ARL.
3. Contemplar las reuniones docentes como espacio de formación y socialización de los programas ofrecidos por la ARL y la Subdirección de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad.
4. Divulgar la información a fin de promover los programas ofrecidos por la ARL.
5. Visibilizar y ejecutar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para los trabajadores de la Universidad.

**ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO. FORTALECIMIENTO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA:** La Universidad se compromete a optimizar la infraestructura tecnológica de manera permanente en aulas de clase, oficinas y salas de profesores, conforme a las necesidades institucionales y realizar las capacitaciones pertinentes para su uso con la comunidad universitaria.

**ARTÍCULO SEXAGÉSIMO. OFERTA DE CURSOS DE IDIOMAS PARA DOCENTES:** Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del acuerdo, la Universidad a través del Centro de Idiomas fortalecerá la oferta de los cursos de idiomas a todos los docentes generando horarios flexibles y metodologías diversas que incluyan el uso de las TICS que permitan el aprendizaje de idiomas.  
De igual forma, la Universidad fortalecerá la oferta de capacitación en el uso de las TICS a través del plan de capacitación docente con horarios flexibles y metodologías diversas.

**ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO. FORTALECIMIENTO PROCEDIMIENTO EXÁMENES DE LABORATORIO:** Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, la Universidad se compromete a realizar las gestiones necesarias en procura de suscribir alianzas con laboratorios habilitados en mayor nivel de complejidad con miras a obtener beneficios económicos en el costo de exámenes de laboratorio para la comunidad universitaria.

Así mismo, la Universidad continuará trabajando en el fortalecimiento de la prestación de los servicios habilitados en el Área de Salud en todas las jornadas, incluyendo los días sábados, para lo cual vinculará al personal necesario a partir del primer semestre de la vigencia 2023.

**ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO. INCLUSIÓN ORIENTADORES CURSOS DE EXTENSIÓN ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN:** La Universidad se compromete a incluir a los Orientadores Artísticos de los Cursos de Extensión en la actividad de integración de fin de año.

**ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA – ASUCOLMAYOR**

**ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO. APOYO CAPACITACIÓN ASUCOLMAYOR:** La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Asociación Sindical ASUCOLMAYOR en la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical.

A partir de la vigencia 2023 se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.

**Parágrafo Primero.** Por cierre fiscal del 2022, los recursos acordados entre la Universidad y la Asociación Sindical ASUCOLMAYOR en este punto, se incluirán en el presupuesto 2023 y se ejecutarán de la siguiente manera:

- 1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el primer semestre de la vigencia 2023.
- 2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para el segundo semestre de la vigencia 2023.

**Parágrafo Segundo.** Dentro del primer bimestre de la vigencia 2023, la Universidad establecerá el procedimiento y la reglamentación con la participación de las Organizaciones Sindicales SINTRAUNICOL-UCMC, ASOUNICOL, SINPROUNICOL S.I. y ASUCOLMAYOR.

**ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO. ADQUISICIÓN DE CHAQUETA PARA ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL:**  
La Universidad se compromete a hacer entrega de una (1) Chaqueta como elemento distintivo de identidad institucional para:

- a. Docentes de Planta y Docentes Ocasionales que tienen en su Programa de Trabajo actividades de Proyección Social propias de las unidades de gestión MIPSE, prácticas profesionales o académicas según la denominación mediadas por convenios.
- b. Funcionarios de carrera administrativa con actividades relacionadas con la Proyección Social.

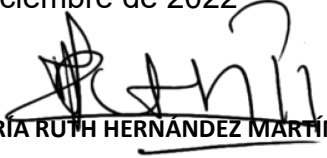
**Parágrafo.** El número de beneficiarios se establecerá previo sondeo y conforme el procedimiento específico para la adquisición del elemento distintivo de identidad a partir del proyecto de inversión “Comunicación, Visibilización y Promoción Institucional”, o el que haga sus veces, a partir de la vigencia 2023; el elemento distintivo será entregado con una periodicidad de cada dos (2) años a cada beneficiario.

**ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su suscripción y se renovará automáticamente, mientras no se suscriba uno nuevo que lo sustituya, en los términos de la normatividad vigente.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Expedida en Bogotá D.C., a los 30 de diciembre de 2022

La Rectora,

  
**MARÍA RUTH HERNÁNDEZ MARTÍNEZ**

|          |                                     |                                                                     |                                                                                       |
|----------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Elaboró: | Julián David Pinilla Cuéllar        | Auxiliar Administrativo – Vicerrectoría Administrativa y Financiera |  |
| Revisó:  | Dr. Omar Hernando Alfonso Rincón    | Contratista – Vicerrectoría Administrativa y Financiera             |   |
| Revisó:  | Dra. Nury Dolores Devia Criollo     | Subdirectora de Talento Humano                                      |    |
| Revisó:  | Dra. Claudia Bibiana Salamanca Páez | Supernumerario – Subdirección de Talento Humano                     |   |
| Revisó:  | Dra. Sandra Cecilia Díaz Zuleta     | Subdirectora (e) de Bienestar Universitario                         |    |
| Revisó:  | Dr. Juan Manuel Ramírez Montes      | Jefe (e) Oficina Jurídica                                           |    |
| Revisó:  | Dra. Ana Isabel Mora Bautista       | Vicerrectora Académica                                              |    |
| Revisó:  | Dra. Claudia Samaris Rodríguez C.   | Vicerrectora Administrativa y Financiera                            |    |
| Revisó:  | Dra. Sandra Yuliet Moncada Casanova | Secretaria General                                                  |    |
| Revisó:  | Dr. Juan Manuel Ramírez Montes      | Vicerrector de Investigación, Innovación y Desarrollo               |   |