



**UNIVERSIDAD DE CALDAS
RECTORÍA**

RESOLUCIÓN N° 695

Por la cual se da aplicación al artículo 2.2.2.4.12 parágrafo del Decreto 1072 de 2015, compilatorio del Decreto 160 de 2014, para el cumplimiento e implementación al acuerdo colectivo en el proceso de negociación colectiva de los empleados públicos de la Universidad de Caldas

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas en el Decreto 1072 de 2015, compilatorio del Decreto 160 de 2014, y

CONSIDERANDO QUE

El 28 de febrero de 2021, las organizaciones sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia “SINTRAUNICOL” (en adelante SINTRAUNICOL); Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad de Caldas y demás Funcionarios de todo Orden Estatal “SINTRAUNIVERSIDAD” (en adelante SINTRAUNIVERSIDAD); y Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Profesores de las Universidades Públicas y Privadas de la Republica de Colombia “ASOFUNDE” (en adelante ASOFUNDE), presentaron a la Universidad de Caldas (en adelante la Universidad), pliego unificado de peticiones.

El pliego de peticiones - por solicitud de dichas organizaciones - fue respondido en forma escrita e integral, en comunicación fechada del 14 de abril de 2021, la cual se acompañó con un documento de contexto económico y financiero para la negociación, elaborado con base en lo regulado en el Decreto 160 de 2014 sobre previsión y provisión para la suscripción de los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal; teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal y el Estatuto Financiero de la Universidad (Acuerdo 01 de 1998 del Consejo Superior).

El proceso de negociación con las organizaciones representantes de los empleados públicos se surtió desde el 14 de abril hasta el 10 de junio de 2021.

El día 17 de junio de 2021, se depositó en el Ministerio de Trabajo el acta final de la negociación de empleados públicos, adelantada con las ya mencionadas organizaciones sindicales.

El artículo 2.2.2.4.2. del Decreto 1072 de 2015, establece que, como resultado del proceso de negociación, debe producirse un solo acuerdo colectivo.

El proceso de negociación y la presente Resolución se fundamentaron en los principios constitucionales de: El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (preámbulo y

artículos 25 y 53); el derecho de asociación y negociación colectiva (artículos 39 y 55); la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (artículo 53); la integración de los convenios de la OIT a la legislación interna del país (artículo 53); la promoción de la concertación y demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (artículo 55); el fin esencial del Estado colombiano de facilitar la participación en las decisiones que afectan a los trabajadores en la vida económica, política y administrativa del país (artículo 2); las Leyes 411 de 1997 (Convenio 151 de la OIT) y 524 de 1999 (Convenio 154 de la OIT); Decreto 160 de 2014 y demás disposiciones legales vigentes con las cuales se materializa el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.

La presente resolución recoge el contenido completo del acta final de negociación depositada en el Ministerio del Trabajo.

El presente acto administrativo acoge el criterio de no regresividad, expresado por la Corte Constitucional en las sentencias C-046 de 2018 y C-228 de 2011 y en la Sentencia de unificación 01541 de 2016 del Consejo de Estado - Sección Segunda, entre otras, y está inspirado en los pronunciamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública: Circular externa no. 100-10-201611 de marzo de 2016 que a la letra indica: *“En virtud del principio de no regresividad en materia laboral, las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, respetarán los derechos adquiridos por los empleados públicos como resultado de los acuerdos colectivos suscritos entre las organizaciones sindicales y la Administración Pública y los reconocidos en actos administrativos expedidos de conformidad con la Constitución y la ley”*; Concepto de fecha 27/03/2017 - Ref.: Negociación Colectiva. Principio de no regresividad. Radicado. 2017-206-008418-2; Concepto de fecha 30/10/2020 – Ref.: Referencia: Negociación Colectiva. Vigencia. Principio de no regresividad. Radicado: 20209000526542, entre otros.

El Bienestar Social es el conjunto de factores que mejoran la calidad de vida del empleado y su familia, y que mejoran la productividad, la calidad, la eficacia y la eficiencia en las actividades laborales, además que contribuyen a generar compromiso y sentido de pertenencia.

La presente Resolución tendrá aplicación en los términos de vigencia del acuerdo colectivo, es decir para los años 2021 y 2022 y, por lo anterior, todos los beneficios, aportes, auxilios, apoyos, y reconocimientos económicos y no económicos aquí consignados, sustituyen a los que aparecen en la Resolución No. 913 de 2019.

El artículo 2.2.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015 establece que la autoridad administrativa debe expedir, dentro de los 20 días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, los actos administrativos a que haya lugar para dar cumplimiento e implementación a los compromisos adquiridos dentro del proceso de negociación.

La aplicación de este acto administrativo se hará de conformidad al deber de atenderá las disposiciones en materia de austeridad de las entidades públicas contenidas, entre otras, en la Resolución 371 de 2021 de la Presidencia de la República

En mérito de lo expuesto y con el fin de dar cumplimiento a los acuerdos plasmados en el acta final de la negociación de los empleados públicos desarrollada con organizaciones sindicales SINTRAUNICOL, ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD DE CALDAS.

RESUELVE

CAPÍTULO I CONTENIDO, CAMPO DE APLICACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y FAVORABILIDAD

ARTÍCULO 1. CONTENIDO. La presente Resolución contiene las normas sobre las condiciones de empleo de los empleados públicos en la Universidad de Caldas procedentes del acuerdo de negociación colectiva, depositado en el Ministerio del Trabajo, concertado con las organizaciones sindicales: SINTRAUNICOL, SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE y sustituye en todas sus partes a la Resolución No. 913 de 2019.

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN. La regulación contenida en la presente Resolución se aplica a los actuales empleados públicos de carrera, provisionales, planta temporal, de libre nombramiento y remoción, y, dentro de estas categorías, a los que se afilien a los mencionados sindicatos o autoricen los descuentos por compensación, de conformidad con la Constitución, los Convenios Internacionales y la ley.

ARTÍCULO 3. OBLIGATORIEDAD. Las disposiciones contenidas en el presente acto administrativo quedan incorporadas al régimen de condiciones de trabajo. En lo relativo al derecho de asociación sindical, se entenderá incorporado a los reglamentos del personal que se beneficia del mismo.

ARTÍCULO 4. FAVORABILIDAD. En caso de conflicto, duda o vacío sobre la aplicación e interpretación de las normas sobre condiciones de trabajo, en especial las contenidas en el presente acto, se aplicará la situación más favorable al trabajador, la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Se consultarán los principios constitucionales, los convenios internacionales de trabajo de la OIT (Comité de Libertad Sindical y Consejo de Administración).

CAPÍTULO II GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 5. TIQUETES AÉREOS Y APOYOS ECONÓMICOS. Los tiquetes aéreos se entregarán así:

- Para ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD:

5.1. Para cada año del acuerdo colectivo, hasta 6 tiquetes aéreos nacionales ida y regreso a SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE con el correspondiente apoyo económico de \$130.000 pesos diarios y hasta 5 días. Durante el año 2021 no se hará uso de los tiquetes aéreos nacionales ida y regreso y sus correspondientes apoyos económicos diarios. La Universidad, a cambio, otorgará un apoyo económico, por única vez, por la suma de

\$7.528.000 destinado a la asesoría sindical para 2021. Para el año 2022, la Universidad se compromete a entregar 6 tiquetes aéreos nacionales ida y regreso con el correspondiente apoyo económico de \$130.000 diarios y hasta 5 días.

5.2. Durante el año 2022, la Universidad se compromete a entregar por cada año de vigencia del acuerdo hasta 8 tiquetes terrestres nacionales ida y regreso a los sindicatos con el correspondiente apoyo económico de \$130.000 diarios y hasta 5 días.

5.3. Durante el año 2022, la Universidad se compromete a entregar a las organizaciones sindicales tres (3) tiquetes aéreos internacionales (continente americano o europeo) ida y regreso con el correspondiente apoyo económico de hasta 3,5 millones de pesos según programación remitida por las directivas de SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE. Las solicitudes de tiquetes las remitirá la junta directiva por lo menos con 10 días hábiles de anticipación, salvo en las circunstancias de fuerza mayor que exigen un trámite urgente.

- Para SINTRAUNICOL

5.4. Para cada año de vigencia del acuerdo colectivo, hasta 10 tiquetes aéreos nacionales ida y regreso a SINTRAUNICOL con el correspondiente apoyo económico de \$180.000 diarios y hasta 5 días. Durante el año 2021 no se hará uso del apoyo de los 10 tiquetes aéreos nacionales ida y regreso y sus correspondientes apoyos económicos. La Universidad, a cambio, otorgará un apoyo económico, por única vez por la suma de \$7.000.000 destinado a la asesoría sindical. Para el año 2022, La Universidad entregará hasta 10 tiquetes aéreos nacionales ida y regreso a SINTRAUNICOL con el correspondiente apoyo económico de \$180.000 diarios y hasta 5 días.

5.5. Por cada año de vigencia del acuerdo, hasta 8 tiquetes terrestres nacionales ida y regreso, con el correspondiente apoyo económico de \$180.000 diarios y hasta 5 días. Durante el año 2021 no se hará uso del apoyo de los 8 tiquetes terrestres nacionales ida y regreso y sus correspondientes apoyos económicos. La Universidad, a cambio, otorgará un apoyo económico, por la suma de \$4.000.000 destinado a dotación de la oficina del sindicato. Para el año 2022, La Universidad entregará hasta 8 tiquetes terrestres nacionales ida y regreso a SINTRAUNICOL con el correspondiente apoyo económico de \$180.000 diarios y hasta 5 días.

5.6. Para cada año de vigencia del acuerdo, 4 tiquetes aéreos internacionales ida y regreso con el correspondiente apoyo económico de \$4.000.000 si es al continente americano o, \$5.000.000 si es a otro continente, según programación remitida por la junta directiva. Las solicitudes de tiquetes se remitirán por lo menos con 10 días hábiles de anticipación, salvo en las circunstancias de fuerza mayor que exigen un trámite urgente. Durante el año 2021 no se hará uso del apoyo de los 4 tiquetes aéreos internacionales

ida y regreso y sus correspondientes apoyos económicos. La Universidad otorgará a cambio un apoyo económico, por la suma de \$12.400.000 con destinación a necesidades de desplazamiento, para atender las actividades propias de su gestión. Para el año 2022, la Universidad entregará 4 tiquetes aéreos internacionales ida y regreso con el correspondiente apoyo económico de \$ 4.000.000 si es al continente americano o, \$ 5.000.000 si es a otro continente, según programación remitida por la junta directiva. Las solicitudes de tiquetes las remitirá la junta directiva por lo menos con 10 días hábiles de anticipación, salvo en las circunstancias de fuerza mayor que exigen un trámite urgente.

5.7. Para el año 2022, La Universidad de Caldas otorga apoyo económico a SINTRAUNICOL de \$3.000.000 destinado a la asesoría sindical.

ARTÍCULO 6. APOYOS ECONÓMICOS SINDICALES.

- Para ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD:

6.1. Durante los años 2021 y 2022, en sustitución del apoyo económico para instalación y sostenimiento a los empleados públicos que resulten elegidos como directivos de organizaciones sindicales nacionales de primero, segundo o tercer grado a las cuales el sindicato hagan parte - y solo en caso de que este se cause - la Universidad reconocerá y entregará los siguientes rubros:

A SINTRAUNIVERSIDAD: 5 SMLMV para celebrar su aniversario el 20 de abril de cada año. La Universidad brindará los espacios requeridos para los aniversarios y otorgará permiso a los afiliados para asistir a la conmemoración y realización de actos especiales.

A ASOFUNDE: 5 SMLMV para celebrar su aniversario el 8 de marzo de cada año. La Universidad brindará los espacios requeridos para los aniversarios y otorgará permiso a los afiliados para asistir a la conmemoración y realización de actos especiales.

A ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD un aporte de 6 SMLMV por una vez durante la vigencia del Acuerdo como apoyo económico para los empleados administrativos que se realicen las pruebas de citología, mamografía y examen de próstata.

Como incentivo para la negociación colectiva y el diálogo social, la universidad entrega a ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD un aporte de 10 SMMLV una vez durante la vigencia del Acuerdo, para la contratación de sus asesores.

6.2. Los rubros correspondientes al anterior numeral serán pagados inmediatamente se cumpla la condición.

6.3. SINTRAUNIVERSIDAD Y ASOFUNDE: Durante el año 2021, un aporte de \$ 35.000.000 que serán destinados para la celebración del día del servidor público. A escogencia de los sindicatos dichos recursos podrán ser utilizados también en (i) Apoyo para la madre cabeza de familia y (ii) Bono de servicios públicos.

6.4. La Universidad de Caldas en el transcurso de la vigencia de 2021 pagará a las organizaciones sindicales una suma de seis millones de pesos (\$6.000.000) con la finalidad de que gestione una capacitación sobre el tema de negociación colectiva y así mismo se compromete a aportar en recurrentes la suma de hasta cinco millones de pesos (\$ 5.000.000) en capacitación de los empleados públicos en el primer año de vigencia.

6.5. Para la vigencia del 2022, la Universidad de Caldas pagará a las organizaciones sindicales una suma de seis millones de pesos (\$6.000.000) con la finalidad de que gestione una capacitación sobre el tema de negociación colectiva y así mismo se compromete a aportar en recurrentes la suma de hasta cinco millones de pesos (\$5.000.000) en capacitación de los empleados públicos.

El dinero será entregado conforme a la solicitud que hagan conjuntamente las dos organizaciones.

6.6. Se concederá permiso remunerado, que iniciará 2 meses previos al vencimiento del Acuerdo Laboral, para la comisión redactora por hasta 10 días hábiles discontinuos. La comisión estará integrada por hasta 10 personas, quienes deberán presentar un cronograma de trabajo, siempre en procura de la no afectación de la prestación del servicio. El uso de un día implica que la reunión se realice ya sea toda la jornada, media jornada u algunas horas del día.

6.7. Con la finalidad de que pueda adelantarse las capacitaciones la Universidad de Caldas se compromete a disponer de 2 tiquetes aéreos nacionales de ida y regreso para el desplazamiento de los facilitadores que las organizaciones sindicales determinen con el correspondiente alojamiento de hasta de una noche.

- Para SINTRAUNICOL:

6.8. La Universidad en el transcurso de la vigencia 2021 pagará a SINTRAUNICOL la suma de: cuatro millones de pesos (\$4.000.000) con la finalidad de que gestione capacitación sobre el tema de negociación colectiva, y así mismo aportará en recursos recurrentes la suma de: tres millones doscientos mil pesos (\$3.200.000) en capacitación de sus afiliados.

6.9. Para la vigencia 2022 la suma de: cuatro millones de pesos (\$4.000.000) más el IPC con la finalidad de que gestione capacitación sobre el tema de negociación colectiva, y así mismo se compromete a aportar en recursos recurrentes la suma de: tres millones doscientos mil pesos (\$3.200.000) más el IPC en capacitación de sus afiliados.

6.10. Con la finalidad de que puedan adelantarse las capacitaciones la universidad se compromete a disponer de dos (2) tiquetes aéreos nacionales de ida y regreso para el desplazamiento de los facilitadores que SINTRAUNICOL determine con el correspondiente alojamiento de hasta dos (2) noches por cada viaje.

6.11. Durante las vigencias 2021 y 2022, la Universidad pagará un apoyo económico para instalación y sostenimiento al funcionario (s) administrativo (s) que resulte elegido (a) como directivo de organizaciones sindicales nacionales de primero, segundo o tercer grado a las cuales el sindicato haga parte.

La ayuda económica consistirá en una suma equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, cuatro veces al año con el propósito de contribuir en el libre ejercicio de Asociación Sindical.

Este auxilio le será entregado al respectivo beneficiario (s) los primeros 5 días de cada trimestre. Esta ayuda económica para instalación y sostenimiento no constituye salario.

ARTÍCULO 7. REPRESENTACIÓN EN COMISIONES INSTITUCIONALES. El Rector mediante acto administrativo permitirá la asistencia de un representante de cada organización sindical. Los representantes de los sindicatos asistirán a los mencionados comités o grupos de trabajo en calidad de invitados con voz, pero sin voto:

- Comisión de personal
- Comité de estímulos e incentivos
- Comisión asesora de carrera administrativa.
- Grupo de trabajo multidisciplinario circunstancial que lleve a cabo un estudio técnico que permita tomar decisiones sobre la estructura administrativa, planta de cargos y manual de funciones en la Universidad de Caldas.

7.1. Las asociaciones sindicales radicarán ante el Consejo Superior una propuesta de Acuerdo para permitir la participación de un delegado de ASOFUNDE y uno de SINTRAUNIVERSIDAD con voz, pero sin voto.

ARTÍCULO 8. PERMISOS SINDICALES. La Universidad garantiza las condiciones para que los representantes de los funcionarios en las instancias de representación nacional y regional puedan asistir a las reuniones programadas de acuerdo con la normatividad vigente y cuenten con el tiempo necesario para revisar la información y analizar los casos y temas que se tratarán en las reuniones.

La Universidad concede y otorga a los afiliados de SINTRAUNICOL, ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD, permisos sindicales remunerados necesarios, para el desarrollo de sus actividades dentro y fuera de la Universidad de Caldas, a nivel Local, Departamental, Regional, Nacional e Internacional, de acuerdo a las normas legales

vigentes (Decretos 2813 y Circular 583 de 2000), lo cual se le informará a la Universidad con tres (3) días hábiles de antelación.

- Para ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD

8.1. La universidad garantiza durante la vigencia del Acuerdo Colectivo un (1) día mensual de permiso sindical para todos los miembros de las juntas directivas, para cumplir con todas las actividades que demandan las tareas sindicales. Se garantizará otro día adicional en caso de necesitarse y con la debida justificación a fin de salvaguardar la necesidad y calidad del servicio. La respectiva justificación será puesta en conocimiento de la Oficina de Gestión Humana.

ARTÍCULO 9. DOTACIÓN PARA LOS SINDICATOS.

9.1 La Universidad propenderá por alternativas para la ubicación de la Oficina de SINTRAUNICOL y realizar las gestiones de adecuaciones que estime necesarias de la Oficina asignada al sindicato de SINTRAUNIVERSIDAD.

9.2. Dotación página web: La Universidad diseñará una página web, la cual será administrada por los sindicatos y se podrá implementar un periódico digital.

9.3. La Universidad se compromete a proveer a SINTRAUNICOL, ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD DE CALDAS a través de la página web institucional, se habilite un link que remita al website de cada una de las organizaciones.

9.4. La Universidad gestionara la suscripción de convenios que garanticen las prácticas académicas de estudiantes que cursen programas secretariales con la finalidad de dar apoyo permanente para cada una de las oficinas del sindicato. Asimismo, permitirá la realización de prácticas académicas de mínimo de dos (2) de estudiantes que se encuentren inscritos en el Consultorio Jurídico Daniel Restrepo Escobar con la finalidad de dar apoyo permanente para cada una de las oficinas del sindicato.

ARTÍCULO 10. PREVENCIÓN CONTRA LA PERSECUCIÓN SINDICAL. La Universidad se compromete, en caso de recibir quejas por presunta persecución sindical a miembros de SINTRAUNICOL, ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD DE CALDAS, a remitir los casos a la Grupo de Trabajo de Control Disciplinario para las investigaciones conducentes a esclarecer los hechos denunciados. Una vez el Grupo reciba la correspondiente denuncia con las respectivas pruebas, la investigación disciplinaria se hará aplicando los principios de la administración pública de celeridad y transparencia, en consonancia con la ley.

ARTÍCULO 11. SEGUIMIENTO ACUERDOS LABORALES. La Secretaría General con la Oficina de Planeación y Sistemas reglamentará en procedimiento SIG lo concerniente a operación de las mesas de seguimiento y la reglamentación sobre el otorgamiento de los beneficios que lo ameriten así como la legalización de su utilización por parte de las asociaciones sindicales.

- Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD

11.1. Con el fin de garantizar el cumplimiento e instrumentalización del acuerdo colectivo, se hará seguimiento del mismo entre la UNIVERSIDAD DE CALDAS, SINTRAUNIVERSIDAD Y ASOFUNDE en una reunión el último viernes de cada trimestre o extraordinaria cuando sea solicitada por una de las partes con la presencia del Rector o su delegado, Secretario General, Vicerrector Administrativo, el Jefe de bienestar universitario y el representante designados por cada organización sindical que lo suscriba.

- Para SINTRAUNICOL

11.2. Con el fin de garantizar el cumplimiento instrumentalización del acuerdo colectivo, se hará una reunión de seguimiento el último viernes de cada trimestre o extraordinaria cuando sea solicitada por una de las partes con la presencia del Rector o su delegado, Secretario General y Vicerrector Administrativo y el representante que designe SINTRAUNICOL.

ARTÍCULO 12. SOCIALIZACIÓN ESTUDIO REFORMA DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA.

- Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD:

12.1. La Universidad creará, dentro del segundo semestre del 2021, claustros administrativos para la socialización y discusión con las organizaciones sindicales, del estudio técnico elaborado en el año 2017 (o su actualización) para la reforma a la planta administrativa permanente y temporal de la Universidad de Caldas, en los que se presenten las actuaciones adelantadas o proyectadas por la administración para su implementación y actualización.

12.2. Durante el primer semestre del 2022 se actualizará el estudio técnico para la reforma a la planta administrativa permanente y temporal de la Universidad de Caldas elaborado en el año 2017, con la socialización con las organizaciones sindicales, en el marco de la participación que ya ostentan los sindicatos para tal efecto, de lo cual hacer referencia el artículo 7. Esta participación debe garantizarse antes de la realización de cualquier concurso de méritos.

12.3. Se reducirá la tercerización en la Universidad de Caldas.

12.4. En caso de que se convoque a concurso de méritos la administración promoverá ante el Consejo Superior la adopción de medidas de discriminación positiva dentro de las convocatorias, para garantizar el acceso al empleo público de minorías y diversidades, en los temas reglamentados por la ley y especificados en la jurisprudencia existente sobre la materia.

12.5. La Universidad habilitará una mesa técnica con participación de SINTRAUNIVERSIDAD Y ASOFUNDE durante los meses de junio y julio de 2021, la

cual trabajará en fórmulas para presentar al Comité de Carrera Administrativa y luego al Consejo Superior, una propuesta de reforma del Estatuto Administrativo de la Universidad de Caldas. En la mesa se analizarán los siguientes asuntos: a) El ofrecimiento de cursos preparatorios y cursos-concurso para los empleados públicos aspirantes. b) La posibilidad del curso-concurso como equivalente o sustitutivo de la prueba de conocimientos para el acceso a la carrera administrativa.

- Para SINTRAUNICOL:

12.6. La Universidad convocará a SINTRAUNICOL para participar en las mesas de trabajo que se instalen con ocasión de los asuntos relacionados con el rediseño institucional, normalización y formalización de planta, y nivelaciones salariales, que llegaren a darse en el marco del cumplimiento de las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012.

ARTÍCULO 13. FUERO SINDICAL. Producto del acuerdo entre la Universidad y las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL, ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD se crea el fuero sindical especial de protección para los empleados públicos sindicalizados de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales sino con justa causa calificada por el juez laboral. Este fuero se aplicará por el tiempo que dure la capacitación o el viaje de representación sindical.

Serán beneficiarios de este fuero aquellos empleados públicos sindicalizados que no hagan parte de las juntas directivas de las organizaciones sindicales o de las comisiones de reclamos.

CAPÍTULO III DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE EMPLEO

ARTÍCULO 14. COSTOS DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES. La Universidad, dará estricto cumplimiento al artículo 69 del Decreto Nacional 1227 de 2005.

Dentro del presupuesto de Bienestar de la Universidad se establecerá una línea presupuestal con la finalidad de visibilizar y apropiar los recursos para el cumplimiento del acuerdo laboral suscrito. Así mismo existirá una línea presupuestal dentro de los rubros de Gastos de Personal y rubros asociados a la capacitación, que tengan incidencia en el cumplimiento de los acuerdos sindicales.

Para ello, la Universidad cuantificará el valor aproximado de los costos del acuerdo laboral para las vigencias de 2021 y 2022.

ARTÍCULO 15. ESCENARIOS DEPORTIVOS. Para permitir la utilización de los escenarios deportivos, se realizará una programación, para que el funcionario asista dos (2) horas a la semana dentro de la jornada laboral a practicar las actividades de su preferencia (fútbol, micro fútbol, voleibol, baloncesto, tejo, atletismo, baile terapia, aeróbicos, yoga, gimnasia dirigida, entre otras). La verificación del cumplimiento de este derecho se realizará a través del COPASST.

ARTÍCULO 16. ACTIVIDADES CULTURALES.

16.1. La Universidad apropiará anualmente los recursos necesarios para fomentar actividades culturales, conformando grupos de danzas, grupos de teatro, grupos musicales, que representarán a la Universidad en eventos regionales y nacionales. Los diferentes grupos contarán con los elementos, implementos y equipos necesarios, y con profesionales contratados por toda la vigencia fiscal para que dirijan e instruyan a los participantes.

Anualmente se programarán encuentros culturales, donde los artistas, grupos musicales, grupos de danzas y grupos de teatro expongan ante la comunidad universitaria sus capacidades histriónicas.

16.2. Anualmente la Administración de la Universidad asignará el presupuesto para que la Oficina de Bienestar Social programe actividades de fin de año con los funcionarios, y miembros de su grupo familiar, interesados en hacer cursos de pintura, gastronomía, arreglos navideños, etc., en su tiempo libre.

ARTÍCULO 17. APOYO A RUTAS ESPECIALES DE TRANSPORTE.

17.1. La Universidad realizará gestiones con las Universidades pertenecientes a Alianza SUMA para la creación de una ruta especial de transporte que beneficie a la Comunidad Universitaria.

17.2. En caso de hospitalización fuera de la ciudad de uno de los afiliados a las organizaciones sindicales, la Universidad destinará una suma de hasta 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes durante la vigencia del acuerdo para apoyar con un auxilio al acompañante. Se establecerá una reglamentación en la cual se señale los procedimientos y requisitos para acceder al apoyo.

17.3. La Universidad de Caldas se compromete a destinar veinte (20) auxilios equivalentes a medio $\frac{1}{2}$ SMLMV por semestre como auxilio de transporte para cada uno de los funcionarios afiliados a las organizaciones sindicales y que adelanten estudios universitarios fuera de la ciudad. Se establecerá una reglamentación en la cual se señalen los procedimientos y requisitos para acceder al apoyo.

ARTÍCULO 18. INCENTIVO PARA LA MEJORA DE LA CONDICIÓN TRABAJO-FAMILIA. Sin perjuicio de la dotación legal que actualmente reconoce la Universidad a los empleados públicos, se sustituye el valor adicional a la prestación social de suministro de calzado y vestido de labor que se reconocía a ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD por un incentivo para la mejora de la condición trabajo-familia, así:

- Para los empleados públicos afiliados a estas dos organizaciones, que devengan menos de 2 SMLMV, la Universidad destinará para el año 2021 la suma de \$30.500.000 con el fin de contribuir a la mejora de la condición trabajo-familia. En el año 2022 se incrementará la suma antes mencionada en el porcentaje del IPC certificado por el DANE.

- Para los empleados públicos afiliados a ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD que devengan entre 2 y 4 SMMLV, la Universidad destinará para cada anualidad 2021 y 2022 la suma correspondiente a 18 SMLMV con el mismo fin del numeral anterior.

Los recursos a que hacen referencia los incisos anteriores serán desembolsados de la siguiente manera:

- El giro se efectuará en la nómina de los meses de septiembre de 2021 y de septiembre de 2022.
- Las organizaciones sindicales remitirán a la Oficina de Gestión Humana el listado de afiliados para calcular y distribuir el incentivo, antes del 15 de agosto de las mencionadas anualidades.
- El incentivo se pagará en partes iguales entre el número de beneficiarios afiliados.
- El reconocimiento y pago de este incentivo no modificará el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, y no constituye factor salarial.

ARTÍCULO 19. EQUIDAD Y GÉNERO.

19.1. En el primer semestre del año 2022, la Universidad, a través de la Oficina de Bienestar Universitario y en el marco del programa de convivencia, implementará procesos formativos en Equidad de Género, con el fin de impartir orientación sobre la materia y promover prácticas incluyentes en los distintos escenarios universitarios y de la vida social que se desarrollan al interior de la institución.

19.2. Se incluirá en la normativa interna de la Universidad, de conformidad con la legislación, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir expresamente en los instrumentos institucionales la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas institucionales pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) implementar lineamientos sobre comunicación incluyente;

19.3. Sin perjuicio de las mejores garantías que se adopten en la Política de Género Institucional, la Universidad reglamentará la licencia de un día para las personas menstruantes que sufren del síndrome premenstrual y que eleven formalmente la solicitud a la Universidad con los respectivos certificados médicos en los que se acredite que efectivamente se padece del mencionado síndrome.

19.4. La Universidad garantiza a los funcionarios que cumplan la condición de madre o padre cabeza de hogar, en lo referente al horario flexible, así mismo otorgará los permisos necesarios para que puedan asistir a citas médicas y reuniones académicas de sus hijos sin que sean objeto de juzgamientos y señalizaciones por el uso de este derecho.

19.5. La administración trasladará a la Mesa de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal, lo referente a la implementación de “*por lo menos dos días a la semana la modalidad de trabajo en casa para aquellos funcionarios con responsabilidades familiares, que permitan al trabajador un mejor acercamiento con su familia*”.

ARTÍCULO 20. ESTABILIDAD LABORAL. La Universidad de Caldas garantiza a los empleados públicos administrativos la estabilidad laboral en los términos que establece el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y la Ley.

La Universidad procurará a sus empleados un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, atendiendo las condiciones físicas y las condiciones psicológicas del trabajo, conforme a la Ley.

En todo caso, dentro de las condiciones de estabilidad laboral y empleabilidad, se tendrá en cuenta otorgar capacitaciones, incentivos y brindar un ambiente laboral adecuado.

ARTÍCULO 21. APORTES PENSIONALES DE ALTO RIESGO. La Universidad de Caldas garantizará los aportes ordinarios y extraordinarios para pensiones especiales de vejez por alto riesgo de sus empleados públicos, en los términos del Decreto 2090 de 2003.

ARTÍCULO 22. PERMISOS REMUNERADOS PARA CITAS MÉDICAS. La Universidad otorgará permiso remunerado a los empleados (as) para asistir a las citas médicas de acuerdo a la ley.

El jefe inmediato del empleado debe ser informado del permiso médico, recibirá y autorizará los permisos de los que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 23. AUXILIO DE SOLIDARIDAD. La Universidad destinará una suma de hasta 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes por vigencia del acuerdo, con la finalidad de ayudar económicamente a los funcionarios que en caso de calamidad que vean afectada su vivienda en forma parcial o total. Dentro de los 15 días siguientes al acuerdo se reglamentará el monto del apoyo para cada empleado y requisitos para aspectos laborales y sociales.

ARTÍCULO 24. ENTREGA DE IMPLEMENTOS PARA EL TRABAJO.

- **Para SINTRAUNICOL**

Para el caso de los funcionarios que laboran en los grupos de biblioteca, laboratorios, ayudas audiovisuales, de sistemas e información, médico, servicios generales, auxiliares técnicos y otros cargos según las funciones se les suministraran dos (2) delantales anti fluidos y demás elementos de protección, en el mes de marzo y en el mes de septiembre, sin que medie solicitud del funcionario.

La Universidad de Caldas tendrá en cuenta la participación de delegados de SINTRAUNICOL durante proceso de estructuración de la convocatoria pública para la adquisición de la dotación.

ARTÍCULO 25. DERECHO PREFERENCIAL. La Universidad seguirá aplicando el Derecho Preferencial en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal. En los cargos vacantes considerará dentro de los criterios de libre concurrencia y en aplicación del principio de mérito, a servidores provisionales, de planta temporal, y supernumerarios de la Universidad de Caldas, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley.

ARTÍCULO 26. QUINQUENIO.

- **Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD**

26.1. La Universidad fija el valor de los quinquenios reconocidos para el personal de carrera, provisionales y de libre nombramiento y remoción afiliados a las organizaciones sindicales ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD, así:

- Entre 5 y 10 años de servicio 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Entre 15 y 20 años de servicio 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Entre 25 y 30 años de servicio 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- 35 años de servicio en adelante 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

26.2. En caso de fallecimiento de un servidor público laboralmente activo, la Universidad reconocerá, 0.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor del beneficiario que previamente haya designado y reportado ante la Oficina de Gestión Humana.

26.3. El valor al que se hace relación será reconocido a aquellos empleados beneficiarios de quinquenios causados en la vigencia del presente acuerdo.

- **Para SINTRAUNICOL**

26.4. La Universidad fija el valor de los quinquenios reconocidos para el personal administrativo de carrera, provisionales y de libre nombramiento y remoción afiliados a SINTRAUNICOL, así:

- 5 años de servicio 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- 10 años de servicio 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes y un día de descanso remunerado, adicional a los 5 que se tienen por Estatuto Administrativo.
- 15 años de servicio 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes y dos días de descanso remunerado, adicionales a los 5 que se tienen por Estatuto Administrativo.

- 20 años de servicio 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes y tres días de descanso remunerado, adicionales a los 5 que se tienen por Estatuto Administrativo.
- 25 años de servicio 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes y cuatro días de descanso remunerado, adicionales a los 5 que se tienen por Estatuto Administrativo.
- 30 años de servicio 8 salarios mínimos legales mensuales vigentes y cinco días de descanso remunerado, adicionales a los 5 que se tienen por Estatuto Administrativo.
- 35 años de servicio en adelante 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes y 5 días de descanso remunerado, adicionales a los 5 que se tienen por Estatuto Administrativo.

26.5. En caso de fallecimiento de un servidor público laboralmente activo, la Universidad reconocerá, 3 salarios básicos mensuales que devengue el funcionario, a favor del beneficiario que previamente haya designado y reportado ante la Oficina de Gestión Humana.

26.6. El valor al que se hace relación será reconocido a aquellos empleados beneficiarios de quinquenios causados en la vigencia del presente acuerdo.

**CAPÍTULO IV.
ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES
PRACTICAS DEPORTIVAS, CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES,
SALUD, EDUCACION, HIJOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD,
TRÁMITES PENSIONALES Y OTRAS GARANTIAS**

ARTÍCULO 27. PRÁCTICAS DEPORTIVAS

- Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD

27.1. La universidad expedirá el Plan Anual de Bienestar Social, dirigido a todos los funcionarios administrativos para contribuir con el equilibrio bio-psicosocial; luego de sus actividades laborales, que contemple la organización de eventos deportivos, culturales y recreativos de integración, salidas recreo-turísticas y demás.

27.2. En la Universidad se conformarán equipos, en las diferentes disciplinas deportivas, que no funcionen de manera circunstancial sino contando con verdaderas selecciones que la representen en torneos tanto internos como externos. Se contratarán entrenadores para toda la vigencia fiscal y se dotará a todos los participantes de los diferentes equipos, de los elementos y uniformes necesarios para motivar la participación.

27.3. Se programarán los juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas en la Región. Los participantes contarán con la dotación necesaria para participar, para lo cual la Universidad debe apropiarse anualmente los recursos necesarios.

27.4. La Universidad otorgará en cada año de vigencia del Acuerdo a ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD, 60 SMLMV en compensación de lo que se otorga para los juegos de SINTRAUNICOL. La anterior suma será destinada a temas de bienestar social de los afiliados.

27.5. A los funcionarios que obtengan medallas en los Juegos Zonales y Nacionales Universitarios se les realizará un reconocimiento público, nombramiento en la hoja de vida y se otorgará un día de permiso remunerado para quienes obtenga medalla de bronce, 2 días para quienes obtenga medalla de plata y 3 días para quienes obtenga medalla de oro.

27.6. La Universidad destinará un apoyo económico para los hijos de los funcionarios que se encuentren inscritos en escuelas, clubes o instituciones que oferten actividades deportivas legalmente constituidos, consistente en un aporte anual equivalente al 15% de un salario mínimo legal mensual vigente a favor del empleado por cada hijo que tengan entre 4 años y 17 años y hasta 364 días.

- **Para SINTRAUNICOL**

27.7. La Universidad expedirá el Plan Anual de Bienestar Social, dirigido a todos los funcionarios administrativos para contribuir con el equilibrio bio-psicosocial; luego de sus actividades laborales, contempla la organización de eventos deportivos, culturales y recreativos de integración, salidas recreo-turísticas y demás. El Plan Anual de Bienestar Social para sindicalizados, se presentará los afiliados a SINTRAUNICOL, en Asamblea General, durante el primer trimestre de cada año, debidamente valorizado.

27.8. En la Universidad se conformarán equipos, en las diferentes disciplinas deportivas, que no funcionen de manera circunstancial sino contando con verdaderas selecciones que la representen en torneos tanto internos como externos. Se contratarán entrenadores para toda la vigencia fiscal, se realizará el alquiler de canchas, se pagará el valor de inscripciones para torneos regionales y nacionales, se pagarán las cuotas de afiliación a ligas debidamente matriculadas y se dotará a todos los participantes de los diferentes equipos, de los elementos y uniformes necesarios para motivar la participación.

27.9. Se programarán los juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas en la Región. Los participantes contarán con la dotación necesaria para participar, para lo cual la Universidad debe apropiarse anualmente los recursos necesarios.

La Universidad brindará una camiseta a cada participante inscrito y un bono por valor de \$25 mil pesos para cada uno de los afiliados a SINTRAUNICOL para complementar la dotación deportiva.

27.10. La Universidad garantiza el presupuesto para la participación de los funcionarios administrativos en los Juegos Deportivos Nacionales Universitarios de SINTRAUNICOL y zonales universitarios, que cada año se realizan en el país, dotación que consistirá en: la preparación de todos los deportistas seleccionados, dotación de uniformes completos de competencia, (sudadera completa, camisetas, pantalonetas, medias debidamente numeradas y estampadas de acuerdo con la modalidad deportiva, maletines y guayos para cada uno de los integrantes), y asumirá los costos de inscripción, y de participación: transportes entre ciudades, alimentación y hospedaje. La Universidad entregará un apoyo de \$120 mil pesos en la vigencia 2021 y 130 mil pesos en 2022 diarios, por los días que dure el evento, por afiliado que participe en los juegos.

27.11. A los funcionarios que obtengan medallas se les realizará un reconocimiento público, nombramiento en la hoja de vida y se otorgará un día de permiso remunerado para quienes obtenga medalla de bronce, 2 días para quienes obtenga medalla de plata y 3 días para quienes obtenga medalla de oro. El reconocimiento público se realizará en la noche de los mejores que cada año programa y ejecuta la oficina de Bienestar y Deportes de la Universidad de Caldas y los días de permiso remunerado los programará el deportista.

27.12. La Universidad destinará un apoyo económico para los hijos de los funcionarios que se encuentren inscritos en escuelas, clubes o instituciones que oferten actividades deportivas legalmente constituidos a nivel local, regional o nacional, consistente en un aporte anual equivalente al 20% de un salario mínimo legal mensual vigente a favor del empleado por cada hijo que tengan entre 6 años y 17 años y hasta 364 días.

ARTÍCULO 28. CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES.

28.1. Con el fin de generar sentido de pertenencia, compromiso e identidad, la Universidad de Caldas apropiará los recursos necesarios para celebrar fechas especiales, tales como: día de la secretaria, día internacional de la mujer, día de la Universidad. En estas celebraciones se fomentará la participación de los grupos de danzas, musicales, etc., en clara demostración de la riqueza artística y cultural de la Región.

28.2. La Universidad programará vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios que tengan hasta 14 años y 364 días, dependiendo del calendario escolar. En esta actividad se programarán visitas a museos, zoológicos, parques naturales, centros de recreación, etc., y se realizarán actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales. Para ello se podrán hacer convenios o firmar contratos con Confamiliares o instituciones especializadas en la materia.

28.3. La Universidad paga a las asociaciones sindicales \$50 mil pesos por cada hijo o hija de los afiliados a ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD menor de 14 años y 364 días con el fin de celebrar el día del niño en la fecha que sea solicitada por dichas asociaciones.

- **Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD**

28.4. La Universidad suministrará en cada vigencia a las organizaciones sindicales una suma de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes para la celebración del Día

Internacional del Trabajo y el día Internacional de los Derechos Humanos con el correspondiente permiso sindical.

28.5. La Universidad junto con las organizaciones sindicales, para el 8 de marzo, día internacional de la mujer, realizará un acto de conmemoración y reconocimiento, para lo cual se otorgará permiso de asistencia al evento y se destinará la suma de 5 millones de pesos para la realización del mismo en cada año de vigencia.

28.6. La Universidad programará el Día de la Familia, desarrollando actividades recreativas con los funcionarios y su grupo familiar que quieran participar, tales como: caminatas ecológicas, días de campo, visitas a centros recreacionales, etc. Estas actividades de integración entre los funcionarios y sus familias, servirán para cambiar de rutina y como terapia para disminuir los niveles de estrés.

28.7. La Universidad de Caldas incluirá en los programas y proyectos de bienestar a los empleados públicos administrativos afiliados a los sindicatos SINTRAUNIVERSIDAD Y ASOFUNDE, los sindicatos podrán apoyar a la Oficina de Bienestar Universitario en todas las actividades que se desarrollen.

28.8. La Universidad se compromete a otorgar a todos los afiliados, un (1) día de permiso remunerado para participar en las actividades de fin de año, este será notificado por parte de la junta directiva a la administración. Se otorgará a los sindicatos un apoyo anual de 15 salarios mínimos legales mensuales vigente, para la realización de dicha actividad. Este apoyo será entregado los primeros 5 días del mes de noviembre de cada año fiscal.

28.9. En cumplimiento del Decreto 2865 de 2013, se asignará un rubro para el desarrollo de la celebración e incentivo del día del servidor público, para lo cual se destinará la suma de 15 millones de pesos para cada año de vigencia del acuerdo. La programación y ejecución de la actividad será realizada por los sindicatos con los recursos económicos que les transfiere la Universidad. La administración otorgará un día de permiso remunerado a favor de los empleados sindicalizados.

- **Para SINTRAUNICOL**

28.10. La Universidad suministrará en cada vigencia a SINTRAUNICOL una suma de 5 SMLMV para la conmemoración del día internacional del trabajo y 5 SMLMV para la conmemoración del día internacional de los derechos humanos con el correspondiente permiso sindical.

28.11. La Universidad para la conmemoración del día internacional de la mujer, en cada año de vigencia entregará 5 SMLMV a SINTRAUNICOL y otorgará a sus afiliados permiso de asistencia al evento.

28.12. La Universidad, para la conmemoración de su día, realizará el acto conmemorativo pertinente y otorgará permiso de asistencia al evento.

28.13. El día 26 de julio de cada año se celebrará el día del afiliado a SINTRAUNICOL, para lo cual la Universidad otorgará 5 SMLMV y brindará los espacios requeridos para ello, adicionalmente se otorgará permiso a los afiliados para asistir a la conmemoración y realización de actos especiales.

28.14. La Universidad otorgará en cada año de vigencia del acuerdo un bono de aguinaldo infantil de \$50.000 para los hijos de los afiliados a SINTRAUNICOL que tengan hasta 14 años y 364 días, el cual será entregado los primeros 10 días del mes de diciembre.

28.15. La Universidad entregará al sindicato 12 SMLMV para la celebración del Día de la Familia para lo cual se otorgará permiso a la asistencia del evento, adicionalmente otorgará un día libre para los afiliados al sindicato con el fin de compartir con sus familias, día que será establecido por la Universidad.

28.16. La Universidad otorgará a todos los afiliados a SINTRAUNICOL un (1) día de permiso remunerado para participar en las actividades de fin de año, este será notificado por parte de la junta directiva a la administración de la Universidad, y se otorgará al sindicato un apoyo anual representado en 10 SMLMV para la realización de dicha actividad. Este apoyo será entregado los primeros 5 días del mes de noviembre de cada año fiscal.

28.17. En cumplimiento del Decreto 2865 de 2013, se asignará un rubro para el desarrollo de la celebración del día del servidor público y el correspondiente incentivo, para lo cual se destinará la suma de 5 SMMLV para la celebración y \$ 120.000 por afiliado como incentivo, por las vigencias 2021-2022.

La administración otorgará un día de permiso remunerado a favor de los empleados sindicalizados.

ARTÍCULO 29. SALUD.

29.1. La Universidad y las organizaciones sindicales realizarán en forma conjunta un plan de servicios en salud y/o tratamientos no POS de acuerdo a la oferta de la IPS UNIVERSITARIA dirigidos a los empleados públicos.

- **Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD:**

29.2. La Universidad destinará 16 SMLMV por una sola vez durante la vigencia del Acuerdo para apoyar procedimientos de salud visual y oral en forma de aporte en dinero, el cual se distribuirá proporcionalmente entre los sindicatos según el número de afiliados a la fecha de expedición de la resolución que adopta los Acuerdos.

Una vez otorgado el auxilio, el funcionario tiene treinta (30) días hábiles para legalizar con la factura original que acredite el pago de los lentes, cirugía o procedimiento oral o visual; de no hacerlo este le será descontado de su salario.

- **Para SINTRAUNICOL:**

29.3. Los afiliados a SINTRAUNICOL y su grupo familiar tendrán una tarifa de \$40.000 para la atención directa en la IPS UNIVERSITARIA.

29.4. La administración dará a conocer al sindicato informes sobre el funcionamiento pleno de la IPS y además estudiar en conjunto cómo se pueden estructurar propuestas y gestiones que vayan en beneficio de los empleados.

29.5. La Universidad pagará 14 SMLMV por cada año de vigencia del Acuerdo para apoyar procedimientos de salud visual y oral y pago de medicamentos exceptuados, en forma de aporte en dinero para los afiliados a SINTRAUNICOL.

ARTÍCULO 30. EDUCACIÓN.

- Para SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE

30.1. La Universidad se compromete a pagar veinte (20) SMMLV a las asociaciones sindicales ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD por cada año de vigencia, para ser distribuidos entre los hijos de los afiliados que tengan hasta los 24 años y 364 días y que cursen estudios en instituciones formales reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional.

- Para SINTRAUNICOL

30.2. La Universidad se compromete a pagar quince (15) SMMLV en cada año de vigencia a SINTRAUNICOL para ser distribuidos entre los hijos de los afiliados que tengan hasta los 24 años y 364 días y que cursen estudios en instituciones formales reconocidas por el ministerio de educación.

ARTÍCULO 31. APOYO PARA HIJO EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

La Universidad de Caldas otorgará en cada año de vigencia del acuerdo, un apoyo por la suma de Un Salario Básico mensual que devengue el empleado administrativo que sea padre o madre de una persona en condición de discapacidad. El servidor público deberá acreditar el correspondiente parentesco así mismo deberá allegar prueba expedida por la correspondiente EPS donde se certifique la condición de discapacidad.

- Para SINTRAUNICOL.

31.1. La Universidad concederá permiso remunerado por 2 días en el año para que el empleado se lo dedique a su hijo en condición de discapacidad.

ARTÍCULO 32. APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA TRÁMITES PENSIONALES. La Universidad implementará un programa de orientación para la realización de los trámites pensionales de los funcionarios de la institución. La Universidad apropiará los recursos económicos y garantizará la ejecución de programas de sensibilización y adaptación a la nueva vida, dirigidos a todos los pre pensionados. Las organizaciones sindicales harán seguimiento trimestral a la ejecución de este compromiso.

- Para SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE

32.1. El asociado de ASOFUNDE o SINTRAUNIVERSIDAD que se pensione recibirá un incentivo de 1 (un) salario básico devengado, igualmente como compensación de lo que se le otorga para los juegos de SINTRAUNICOL.

- Para SINTRAUNICOL

32.2. Se entregará un incentivo del 25% del salario básico devengado para el afiliado a SINTRAUNICOL que se pensione.

ARTÍCULO 33. OTRAS GARANTÍAS.

- Para SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE

33.1. La Universidad pagará a los afiliados a SINTRAUNIVERSIDAD o ASOFUNDE un incentivo del 25% sobre la bonificación de servicios prestados a que tenga derecho el afiliado, el cual será pagado con esta bonificación.

- Para SINTRAUNICOL

33.2. La Universidad se compromete a desarrollar un modelo de normativa interna en la cual se regule el otorgamiento de periodos compensatorios, de acuerdo con la normativa nacional que así lo permita, para las personas que deban prestar sus servicios en periodos que superen la jornada laboral que ha sido establecida mediante la Resolución Nro. 007 de 2018 de Rectoría.

33.3. La Universidad realizará la gestión con empresas y organizaciones de bicicletas de la ciudad para que se establezcan precios de compra especiales y formas de pago diferenciales para los afiliados a SINTRAUNICOL.

33.4. La Universidad dará aplicación a la Resolución Nro. 1094 de 2017 de Rectoría.

33.5. La Universidad otorgará a los afiliados a SINTRAUNICOL que estén cursando estudios en la Universidad de Caldas o en otra Universidad, permiso remunerado por hasta 10 horas semanales para la realización de las prácticas de estudio tendientes a la obtención del título, previa concertación de cumplimiento de tareas y metas con jefe de oficina respectivo.

33.6. Se creará una comisión de estudio entre la Universidad y el sindicato, con el fin de realizar un análisis de la situación y las condiciones de aporte a la Caja de Compensación y las posibilidades de que la Universidad administre estos recursos y brinde los beneficios a sus empleados en atención a lo dispuesto en la ley 56 de 1973 o las que lo sustituyan o modifiquen.

33.7. Los empleados públicos afiliados al sindicato que ejerzan docencia hora cátedra, y que excedan las horas remuneradas establecidas en el artículo 2.2.5.5.20 del Decreto 648 de 2017, deberán recuperar el número de horas excedido mediante horario especial, de común acuerdo con el jefe inmediato, en la misma semana, que será establecido por medio de Resolución.

33.8. La Universidad entregará a SINTRAUNICOL 20 subsidios de alimentación semanales para ser distribuidos entre los afiliados al sindicato, con el fin de apoyar a los funcionarios que se encuentren en alguna situación de vulnerabilidad.

33.9. La Universidad, dentro del ámbito de sus competencias, efectuará las acciones pertinentes ante las autoridades competentes, respecto de los funcionarios amenazados y/o perseguidos en orden a lograr la asignación de medidas especiales de protección cuando haya lugar a ello.

33.10. La Universidad otorgará un apoyo económico por incapacidad del afiliado a SINTRAUNICOL equivalente al valor que complete el 100% del salario del funcionario, a partir del día 5 de incapacidad y hasta por 20 días, siempre y cuando la incapacidad supere 10 días.

33.11. La Universidad concederá permiso remunerado en la semana de receso escolar de octubre, para aquellos empleados afiliados a SINTRAUNICOL que tengan hijos en educación básica y media. El permiso será hasta por 3 días, siempre y cuando la necesidad del servicio así lo permita, el cual será coordinado con el jefe de la dependencia y el tiempo de permiso deberá ser previamente compensado por el empleado.

ARTÍCULO 34. GRATUIDAD DE LOS CERTIFICADOS LABORALES. Los empleados y empleadas sindicalizados podrán solicitar sin costo alguno 3 certificados laborales al año.

CAPÍTULO V JORNADA LABORAL Y PERMISOS

ARTÍCULO 35. FLEXIBILIDAD DE HORARIOS PARA GARANTIZAR EL CUIDADO PARENTAL Y ASUNTOS DE LA VIDA FAMILIAR. Para flexibilizar y garantizar el cuidado parental, cada unidad académico-administrativa, o dependencia adscrita, en adelante considerará las características y particularidades familiares de los empleados públicos administrativos y docentes que tengan a su cargo el cuidado de niños y/o niñas, adultos mayores y personas en condición de discapacidad o personas con situaciones complejas de salud que requieran un cuidado especial.

Para esto, cada empleado público deberá presentar la documentación que acredite alguna de las condiciones enunciadas ante su jefe inmediato, quien realizará un análisis de las particularidades del caso y emitirá la respectiva autorización, en la cual deberá especificar el horario y el tiempo durante el cual se otorga la flexibilidad de horario.

Dicha autorización y los respectivos anexos se deberán remitir al día siguiente de su otorgamiento a la Oficina de Gestión Humana, dependencia desde la cual podrán revocar la decisión en caso de encontrar que no se ajusta con los lineamientos establecidos.

El otorgamiento del beneficio de horario flexible en ningún caso podrá afectar las horas establecidas como jornada laboral y se deberá evaluarse de acuerdo con las necesidades del servicio.

La solicitud de acceso al beneficio, deberá contener una explicación de las razones que lo motivan y tener como documentos adjuntos: El registro civil de nacimiento, certificado de afiliación de la EPS de la persona a cargo y que dé cuenta de la composición familiar, certificado médico respectivo, y si es del caso, providencia judicial o acta de conciliación en derecho que declare situaciones específicas.

ARTÍCULO 36. JORNADA FLEXIBLE. La Universidad fijará, dentro de los 2 meses siguientes a la firma del acuerdo, un horario flexible dentro de la jornada laboral, en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, de conformidad con lo señalado en el artículo 33 del Decreto ley 1042 de 1978 y que se encuentren en las siguientes condiciones: a) Madre o padre de cabeza de familia con hijos en condición de discapacidad; b) Madre o padre de cabeza de familia con hijos con enfermedades en las cuales se requieran de cuidadores permanentes; c) Madre o padre cabeza de familia.

36.1. Previa a la expedición de la reglamentación, la Oficina de Gestión Humana realizará un estudio en aras de determinar las personas que serían beneficiarias del horario flexible y el impacto de la medida en la prestación del servicio.

36.2. Una vez realizado el estudio anterior se conformará una comisión con representantes de la administración y de los sindicatos con la finalidad de elaborar la propuesta de reglamentación para la adopción del Rector, en dicha reglamentación se tendrán como criterios la no afectación del servicio en las dependencias y la prelación en la fijación del horario flexible para aquellos servidores públicos que tengan hijos en condición de discapacidad.

ARTÍCULO 37. HORARIO ESPECIAL.

- Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD:

37.1. Los empleados públicos afiliados a las organizaciones sindicales ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD gozarán el segundo y último viernes de cada mes, de un horario especial de 7am a 3pm (el cual podría ser extensivo a todos los empleados de la Universidad).

37.2. La Universidad en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 y su parágrafo, otorga 3 días de permiso remunerado a los afiliados a las asociaciones sindicales para ser disfrutados con sus familias en cualquier momento del año previa concertación con el jefe inmediato

ARTÍCULO 38. TRABAJO EN CASA Y CALIDAD DEL EMPLEO.

La Universidad reglamentará lo concerniente al trabajo suplementario (horas extra) de los empleados administrativos de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1042 de

1978 y demás normas complementarias. Se impartirán instrucciones tanto a los servidores que tienen a su cargo otros empleados como a los subordinados, respecto de la obligación de no laborar en trabajo suplementario si no se cumple con los requisitos contenidos en la ley y la reglamentación que elaborará la administración antes del 30 de septiembre de 2021.

Durante el tiempo en que continúe la emergencia sanitaria generada por la COVID – 19 y en el marco del plan de alternancia institucional, en caso de requerirse la presencialidad, se manejarán jornadas continuas con el fin de evitar dobles desplazamientos entre la casa y el lugar de trabajo para reducir así el riesgo de contagio.

ARTÍCULO 39. DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

39.1. La Universidad realizará las gestiones para lograr la desconexión digital laboral por fuera de las jornadas laborales de sus empleados públicos. Se entiende por desconexión digital el derecho que tienen los trabajadores a no conectarse a ningún dispositivo digital, medio o recurso tecnológico y de comunicación (correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de voz, llamadas, video-llamadas que implican el uso de teléfonos celulares, computadores o tabletas), de manera que se garantice la conciliación con lo familiar y lo personal. De esta manera se espera que haya una desconexión digital real, con el fin de que las personas puedan gozar de tiempos y espacios familiares y personales, de acuerdo con sus necesidades, demandas y expectativas.

39.2. Con el objetivo de generar acciones que permitan el uso razonable de herramientas tecnológicas y de comunicación para evitar la hiperconexión, los servidores públicos de las unidades académico-administrativas y los docentes podrán acceder a dos horas por día como “tiempo de desconexión digital”, dentro de los horarios específicos de 07:45 a.m. a 11:45 a.m. y de 01:45 p.m. a 05:45 p.m.

En caso de que no sea posible hacer uso de las dos horas en la jornada laboral establecida, debido a actividades programadas con antelación, funciones que deban suscitarse dentro de estos espacios o por razones del servicio, excepcionalmente podrá concertarse otro horario.

Dicho espacio tiene como objetivos mejorar las prácticas de convivencia, armonizar y distribuir de forma equitativa los compromisos familiares, las labores de cuidado y el trabajo doméstico, además, permitir la creación y fortalecimiento de las relaciones y los lazos afectivos, reconociendo las diversas formas de organización familiar.

39.3. El espacio de dos horas de que trata el presente artículo no implica disminución de la jornada laboral, como tampoco el desentendimiento y/o incumplimiento de las obligaciones laborales o funciones encomendadas, en igual sentido no son acumulables y deberán concertarse de manera directa con el jefe inmediato, quien informará a su equipo de trabajo para así garantizar la desconexión digital.

ARTÍCULO 40. PERMISO POR CUMPLEAÑOS. El día de cumpleaños se otorgará como día de descanso remunerado y se podrá disfrutar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de su cumplimiento. Este día no hará parte de los días de los cuales habla el Acuerdo 014 de 2010 en su artículo 36, literal d, ni de los días de calamidad previstos en la ley y estatutos de la Universidad de Caldas.

En caso de que el servidor público haya hecho uso del anterior permiso, el jefe inmediato lo otorgará como un estímulo.

ARTÍCULO 41. PERMISO POR MATRIMONIO. La Universidad concederá, un permiso remunerado por 5 días, cuando el afiliado a SINTRAUNICOL contraiga matrimonio.

CAPÍTULO VI MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 42. ASPECTOS AMBIENTALES. La universidad, comprometida con mejorar el medio ambiente, adopta las siguientes disposiciones:

- Se debe priorizar el uso de las TIC para la producción de documentos oficiales y así evitar su impresión.
- Se realizarán campañas de concientización sobre el reciclaje, separación en la fuente y reutilización de residuos.
- Se destinará un depósito para arrojar los residuos tecnológicos de la comunidad universitaria.
- Se verificará el cumplimiento del Acuerdo N. 17° de 2017 del Consejo Superior, por medio del cual se adopta la política de gestión ambiental de la Universidad de Caldas.
- Se promoverá en los campus donde sea posible por cuestiones de espacio, la huerta comunitaria de la Universidad de Caldas, permitiendo el aprendizaje experiencial para las familias de los empleados y empleadas de la institución.

42.1. Se programará una vez por semestre una caminata ecológica guiada y gratuita, a reservas naturales de la región para todos los empleados y empleadas de la Universidad de Caldas que deseen participar, para quienes se inscriban previamente. La caminata se articulará con los programas que al respecto maneja la Oficina de Bienestar Universitario. En todo caso, se cumplirán con todas condiciones de bioseguridad determinadas institucionalmente.

42.2. Se adoptará una política de reducción del consumo de servicios públicos de agua, energía eléctrica y gas natural, que se implementará mediante procesos de seguimiento permanente y que deberá contemplar:

- Evitar encender iluminación durante el día en los espacios que son claros.
- Reemplazar las lámparas por tecnología led.
- Colocar paneles solares para generar energía en algunas áreas.
- Ejecutar en todas las sedes un programa de procesamiento de residuos orgánicos para producir abono que se puede destinar a las granjas y huertas comunitarias.
- Retomar la campaña de suspender el consumo de material plástico para servir o conservar alimentos en toda la universidad.

- Crear un grupo de trabajo de política ambiental en la Universidad integrado por profesores, estudiantes y empleados, que generen y ejecuten las políticas de mejoramiento ambiental en la universidad de caldas.

42.3. Se revisará el presupuesto asignado para el Jardín Botánico, Bioterios y diferentes áreas de la Universidad de Caldas que tengan que ver con el medio ambiente para potenciar el desarrollo de sus procesos de apropiación del conocimiento e implementación en la institución.

42.4. Se implementarán jornadas medioambientales en la cuales se vincule a todos los empleados y empleadas de la Universidad.

42.5. Las anteriores actividades serán desarrolladas en el marco de los programas existentes y con los rubros y apropiaciones presupuestales con que actualmente cuentan la Oficina de Bienestar Universitario y el Grupo de Gestión Ambiental.

CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 43. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Universidad seguirá dando cumplimiento a la normatividad vigente de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, desarrollará las siguientes actividades:

- Para los años 2021 y 2022 continuará la actualización de la matriz de riesgos y peligros en cada una de las sedes de la Universidad, con el objeto de identificarlos e intervenirlos. El documento oficial resultante de esta actividad se dará a conocer a todos los funcionarios de la Universidad a más tardar el sexto mes del respectivo año.
- Se garantizará la asignación de recursos para que el COPASST visite las distintas sedes donde existan problemas graves de seguridad y salud en el trabajo que no hayan sido resueltos por la administración.
- Se brindará capacitación a todos los integrantes del COPASST y el equipo de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, para que se garantice un desarrollo adecuado de sus funciones.

- **Para ASOFUNDE Y SINTRAUNIVERSIDAD:**

43.1. La universidad, a través de la Oficina de Gestión Humana, en conjunto con la profesional coordinadora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se compromete a gestionar y evaluar los planes de trabajo para cada vigencia, las necesidades de atención para los servidores públicos y con base en ello determinará las necesidades de fortalecimiento de capacidades de talento humano en dicho sistema, cuando así sea necesario.

La primera evaluación de la que trata el anterior párrafo se realizará por tardar en el mes de julio de 2021 con los insumos que provea el Ministerio del Trabajo y la auditoria interna al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

43.2. La Oficina de Gestión Humana proporcionará trimestralmente un informe a las organizaciones sindicales sobre el estado en que se encuentra la implementación del SSST y realizará semestralmente un encuentro de socialización con ASOFUNDE y SINTRAUNIVERSIDAD para recoger sus aportes e inquietudes frente a los planes de trabajo y las necesidades de atención para los servidores públicos.

43.3. La Oficina de Gestión Humana socializará en la presente vigencia los estudios de cargas de trabajo con los empleados administrativos que fueron objeto de auditoría.

- **Para SINTRAUNICOL**

43.4. La Universidad realizará la revisión de cada uno de los puestos de trabajo de los afiliados a SINTRAUNICOL, garantizando la dotación de los elementos requeridos del puesto de trabajo, incluyendo el análisis de riesgos a los que está expuesto el trabajador in situ.

ARTÍCULO 44. PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE PATOLOGÍAS. A través de la Oficina de Salud Ocupacional, previa aceptación expresa por parte del trabajador, realizara examen médico ocupacional anual completo a los servidores públicos, incluyendo pruebas de laboratorio clínico, de esfuerzo, psicológicas y psíquicas, entre otras, sin perjuicio de los exámenes periódicos de ingreso y retiro, a fin de detectar oportunamente las patologías que afectan el desempeño laboral del funcionario y puedan ser tratadas a tiempo, evitando detrimento al patrimonio del Ministerio y al Sistema General de Salud.

ARTÍCULO 45. ATENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL. La Universidad ejecutará un programa anual de Riesgo Psicosocial que identifique, evalúe, prevenga, intervenga y monitoree la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determine el origen de las patologías causadas por el estrés laboral, en cumplimiento del artículo 17 de la Resolución No.2446 de 2008 de Ministerio de Salud o de las normas que lo modifiquen o sustituyan.

45.1. La administración se compromete en adelante, a que una vez conformado el comité convivencia en los términos de la Resolución 652 y 1356 de 2012, los representantes designados por la institución asuman la secretaría del comité. Lo anterior, en concordancia con la Resolución de Rectoría N.º 000543 de 2007. De los representantes de la Universidad se designará esa secretaría, para que de manera permanente y prioritaria se encargue de la elaboración de las actas de las sesiones y la convocatoria a las mismas, con la finalidad de evitar la congestión en el funcionamiento del comité.

CAPÍTULO VIII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

ARTÍCULO 46. CAPACITACIÓN. La universidad programará y ejecutará acciones de capacitación en temas pedagógicos a todos los funcionarios que presten sus servicios en la Universidad, garantizando que ninguna persona inicie el desarrollo de funciones misionales o de apoyo sin la debida inducción para el desarrollo de dichas actividades.

46.1. la Universidad hará difusión de las invitaciones de capacitaciones de educación no formal que lleguen y que se consideren de relevancia, de acuerdo con los eventos de agenda de capacitación y temas actuales necesarios para el desarrollo de las áreas.

46.2. La Universidad y las organizaciones sindicales diseñaran un plan de capacitación de inducción y reinducción para el personal sindicalizado, el cual será ejecutado por la administración.

46.3. La Universidad realizará capacitaciones para la prevención del acoso laboral y la exlimitación de funciones; crear o mejorar el mecanismo existente para la recepción de denuncias que garantice los derechos de los empleados, y realizar sensibilizaciones a la comunidad universitaria sobre las instancias existentes para hacer las solicitudes pertinentes y las denuncias, y sobre los procedimientos a seguir. Igualmente la Universidad se compromete a realizar seguimiento a la asignación de funciones que no corresponden al cargo.

46.4. La Universidad brindará dos capacitaciones al año sobre normativa interna y externa en temas disciplinarios para servidores públicos.

46.5. La Universidad gestionará la suscripción, ampliación y/o prórroga de convenios con Instituciones de Educación Superior públicas y privadas a nivel nacional, debidamente autorizadas por el gobierno nacional, para que los empleados públicos de carrera, libre nombramiento y remoción y provisionales, que cumplan los requisitos normativos, adelanten programas de pregrado y posgrado en esas Instituciones.

- **Para SINTRAUNIVERSIDAD Y ASOFUNDE.**

46.6. Para la vigencia de 2021 la Universidad de Caldas se compromete al menos a destinar al rubro de capacitación para el personal administrativo \$ 135 millones y sobre el presupuesto asignado en la vigencia de 2022 el valor de \$ 150 millones. En la ejecución de estos recursos se garantizará que al menos el 50% del presupuesto se destine a sufragar la capacitación del personal sindicalizado.

46.7. Los requisitos y procedimiento para el reconocimiento de estos apoyos se realizarán de conformidad con las normas que regulen el tema de capacitación para el personal administrativo.

46.8. La Universidad, a través de la Oficina de Gestión Humana, incluirá en el Plan de Capacitación, previa concertación con los sindicatos sobre los contenidos, dos cursos semestrales para los afiliados a SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE, sobre el uso y manejo de recursos naturales y medioambientales y el uso de las herramientas TIC. Dicho Plan se concertará dentro de la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente.

46.9. La universidad se compromete a difundir e implementar las cláusulas que incluyen a los empleados públicos en los convenios de movilidad nacional e internacional, de acuerdo con la reglamentación existente y las disposiciones contenidas en el Acuerdo 014 de 2010 - Estatuto Administrativo y de Carrera.

- **Para SINTRAUNICOL**

46.10. El apoyo para la capacitación formal de los afiliados a SINTRAUNICOL se otorgará así:

- Para programas de posgrado y pregrado: el 100% del valor de matrícula cuando se acredite un promedio académico igual o superior a 3.5.
- Para programas de posgrado y pregrado: el 80% del valor de matrícula cuando se acredite un promedio académico entre 3.25 y 3.49.
- Para programas de posgrado y pregrado: el 60% del valor de matrícula cuando se acredite un promedio académico entre 3.0 y 3.24.

46.11. Los requisitos y procedimiento para el reconocimiento de estos apoyos se realizarán de conformidad con las normas que regulen el tema de capacitación para el personal administrativo.

46.12. La Universidad incluirá dentro del plan de capacitación no formal, ofertas de capacitaciones para los afiliados a SINTRAUNICOL, para que fortalezcan sus competencias funcionales y estén actualizados. Dentro de estas programaciones se tendrá como prioridad capacitar cada año por lo menos un 30% del total de afiliados.

46.13. La Universidad incluirá un espacio dentro de las jornadas de inducción y reinducción del personal, para la promoción de las actividades de SINTRAUNICOL.

46.14. SINTRAUNICOL deberá presentar a la Oficina de Gestión Humana el Plan de Capacitación precisando los contenidos y eventos en lo concerniente a la capacitación sindical. Dicho Plan se concertará dentro de la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente.

46.15. La Universidad y SINTRAUNICOL presentaran una modificación al artículo 41 del Acuerdo 14 de 2010 del Consejo Superior – Estatuto Administrativo y de Carrera de la Universidad de Caldas con el fin de reglamentar la capacitación formal de los afiliados a SINTRAUNICOL, sin tener en cuenta que hayan sido beneficiarios de apoyos en otras vigencias.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 47. PUBLICIDAD. La presente resolución se reproducirá en 250 CD, de ejemplares tipo cartilla, que se entregarán a SINTRAUNIVERSIDAD y ASOFUNDE con

el diseño que dichas organizaciones dispongan, la cual deberá contener adicionalmente el acta de acuerdo final de la negociación del año 2021.

La Universidad garantiza el diseño digital de la compilación del acuerdo laboral y la presente resolución, para ser entregada en medios virtuales a SINTRANICOL y demás interesados.

ARTÍCULO 48. DEPENDENCIAS ENCARGADAS: La presente resolución se notificará a los jefes de las siguientes dependencias universitarias para que adopten las medidas necesarias tendientes a implementar los compromisos anteriormente detallados:

- *Todas las autoridades y dependencias administrativas de la Universidad de Caldas:* 2, 3, 4, 10, 12.3, 20, 35
- *Oficina de Planeación y Sistemas:* 9, 11, 12.1, 12.2.
- *Oficina de Gestión Humana:* 6.1, 6.5, 6.6, 6.7, 7, 8, 11, 12.4, 12.5, 12.6, 13, 15, 19.4, 21, 22, 24, 25, 26, 28.7, 28.10, 28.12, 28.13, 28.14, 28.15, 28.18, 28.20, 31.1, 32, 33.2, 33.7, 33.8, 33.9, 33.12, 33.13, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46
- *Secretaría General:* 11, 19.2, 19.3, 33.3, 33.6, 33.11.
- *Oficina de Bienestar Universitario:* 5, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 11, 14, 15, 16, 17.2, 17.3, 18, 19.1, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.1, 33.2, 33.10, 38, 39, 42, 46.
- *Vicerrectoría Administrativa:* 11, 14.
- *Vicerrectoría de Proyección:* 17.1, 17.2, 28.16, 33.4, 42, 9.
- *Oficina de Sostenibilidad Ambiental:* 42
- *Mesa de Conciliación de vida familiar y laboral:* 19.5
- *Oficina de Pensiones:* 32

48.1. Las anteriores dependencias universitarias podrán articularse con otras cuando se encuentre necesario para dar cumplimiento a tales compromisos.

ARTÍCULO 49. MULTIAFILIACIÓN. Considerando que el presente acto administrativo contiene tanto puntos en común como puntos particulares a las asociaciones sindicales SINTRAUNICOL y ASOFUNDE – SINTRAUNIVERSIDAD, los empleados públicos que se encuentren afiliados a más de una organización sindical deberán escoger a qué beneficio particular de los correspondientes artículos se acogerán.

49.1. El empleado público que cuente con multiafiliaación deberá informar dentro de los 5 días siguientes a la publicación de la presente Resolución, mediante el formato dispuesto para ello en la Oficina de Gestión Humana, de cuáles beneficios particulares desea favorecerse por la vigencia del Acuerdo. En caso de no informar, la Oficina de Gestión Humana aplicará al empleado público los beneficios de los puntos particulares referentes al sindicato al cual se afilió en primer lugar.

ARTÍCULO 50. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y comunicación. Deroga la Resolución 913 de 2019 y demás disposiciones que le sean contrarias.

50.1. Para determinar la vigencia y el reconocimiento de los derechos contenidos en el presente acto administrativo se aplicará lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias y lo acordado en la negociación colectiva pactada para los años 2021 y 2022 con los



Universidad de Caldas

sindicatos ASOFUNDE, SINTRAUNIVERSIDAD y SINTRAUNICOL, según el acuerdo depositado en el Ministerio del Trabajo.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Manizales a los doce (12) días del mes de julio de 2021

A. Ceballos M.

ALEJANDRO CEBALLOS MÁRQUEZ
Rector