



UNIVERSIDAD DEL VALLE**R E C T O R Í A****RESOLUCIÓN No. 2.653**

11 de agosto de 2023

“Por la cual se da aplicación al artículo 2.2.2.4.12 Parágrafo del Decreto 1.072 de 2015, compilatorio del Decreto 160 de 2014, para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo suscrito en el proceso de negociación colectiva de los empleados públicos afiliados al Sindicato de Empleados y Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL – SUBDIRECTIVA CALI y SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA”.

EL VICERRECTOR DE INVESTIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, con funciones delegadas de rector, según Resolución de Rectoría No. 2.514 del 25 de julio de 2023, y en uso de las atribuciones que le confiere el literal q) del artículo 025 del Estatuto General de la Universidad, el Decreto 160 del 5 de febrero de 2004, y

C O N S I D E R A N D O

Que la Presidencia de la República mediante Decreto No. 160 del 5 de febrero de 2014, reglamentó la Ley No.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 sindicales de empleados públicos;

Que el Sindicato de Empleados y Trabajadores Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL – Subdirectiva Cali y Subdirectiva Buenaventura, presentó el pliego de solicitudes para la vigencia 2023-2024, instalándose la mesa de negociación colectiva, el 22 de marzo de 2023, desarrollándose la etapa de arreglo directo y de prórroga dentro de los términos legales establecidos en el artículo 11 del decreto 160 de 2014;

Que las comisiones designadas por la Dirección Universitaria y por el Sindicato de Empleados y Trabajadores Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL – Subdirectiva Cali y Subdirectiva Buenaventura, para negociar el pliego de solicitudes presentados, llegaron a un Acuerdo Final sobre los temas materia del pliego presentado, los cuales están contenidos en el Acta final conjunta de acuerdos y no acuerdos, suscrita entre las partes el día 28 de julio de 2023;

Que en mérito de lo expuesto,



R E S U E L V E :

ARTÍCULO 1°: Implementar el acuerdo suscrito entre la Universidad del Valle y el Sindicato de Empleados y Trabajadores Universitario de Colombia - SINTRAUNICOL - Subdirectiva Cali y Subdirectiva Buenaventura, para un período de dos (2) años, cuyo contenido se encuentra en el Acta final conjunta de acuerdos y no acuerdos, suscrita entre las partes el día 28 de julio de 2023, que consta de 46 folios, siendo depositado ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo el día 4 de agosto de 2023.

ARTÍCULO 2°: De conformidad con las facultades y competencias restringidas de negociación colectiva para los empleados públicos, según lo determina expresamente el Decreto 160 de 2014, se deja establecido que el contenido de esta resolución son los acuerdos que regirán durante la vigencia pactada.

ARTÍCULO 3°: Del presente acto administrativo hace parte el depósito realizado ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, para los efectos señalados en la normatividad vigente.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, a los 11 días de agosto de 2023.

[Hector Cadavid \(18 ago. 2023 06:25 CDT\)](#)

HECTOR CADAVID RAMIREZ
Vicerrector de Investigaciones
con funciones delegadas de Rector

MARÍA YENNY VIAFÁRA ZAPATA
Secretaria General (E.)

		PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE ACUERDO COLECTIVO DECRETO 160 DE 2014				Código: IVC-F-17 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 08 de 2019 Página: 1 de 1	
		FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE ACUERDO COLECTIVO					
		Dirección Territorial / Oficina Especial de:		DIRECCION TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA		Departamento	VALLE_DEL_CAUCA
		Nombre del Inspector de Trabajo	LEYDY JOHANNA LONDOÑO RAMOS			Municipio	CALI
Número de Registro	4547	Fecha de Registro:	4/08/2023	Hora de registro	4:00:00 p. m.		

En el acuerdo actúa más de un sindicato, subdirectiva, comité o empresa		SI. (SUBDIRECTIVA)	¿Cuántos sindicatos actúan?	2
---	--	--------------------	-----------------------------	---

I. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE CELEBRA EL ACUERDO COLECTIVO					
(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)					
Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:				Subdirectiva	
NÚMERO DE REGISTRO	004964	FECHA DE REGISTRO	27/09/1991	CLASIFICACIÓN	Empresa
GRADO	Primer Grado	NOMBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA		
SIGLA	SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI - SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA	DEPARTAMENTO	VALLE_DEL_CAUCA	MUNICIPIO	CALI

II. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA QUE CELEBRA EL ACUERDO COLECTIVO					
(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)					
TIPO IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	Nit	NÚMERO IDENTIFICACIÓN	890399010-6		
NOMBRE EMPRESA	UNIVERSIDAD DEL VALLE				
DIRECCIÓN EMPRESA	Calle 13 # 100-00	DEPARTAMENTO	VALLE_DEL_CAUCA	MUNICIPIO	CALI
E-MAIL DE LA EMPRESA	protecciondedatos@correounivalle.edu.co		TELÉFONOS	602 3212100	
RAMA ECONÓMICA	Educación	NATURALEZA	Mixta		

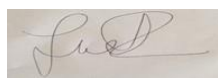
III. INFORMACION DEL ACUERDO COLECTIVO									
FECHA FIRMA		28/07/2023		VIGENCIA					
				FECHA INICIAL			FECHA FINAL		
				1/01/2023			31/12/2024		
No. DE TRABAJADORES A QUIENES APLICA	GENERO	MASculINO	200	AMBITO DE APLICACIÓN					
419		FEMENINO	219	NACIONAL	X	REGIONAL		M/PAL	
SE NEGOCIARON TEMAS SALARIALES (SI / NO)	SE NEGOCIO BIENESTAR SOCIAL (SI / NO)	SE NEGOCIARON RECONOCIMIENTO PARTICIPACION GARANTIAS SINDICALES (SI / NO)		PUNTOS NEGOCIADOS			NUMERO PUNTOS ACORDADOS		
NO	SI	SI		53			36		

IV. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	ANA MILENA				
APELLIDOS	SANDOVAL CABRERA				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	31.466.777	TELÉFONO	3212200. EXT-2394
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CIUDAD UNIVERSITARIA MELENDEZ				
CORREO ELECTRÓNICO	ana.sandoval@correounivalle.edu.co			CARGO	Jefe de Division de Recursos Humanos

V. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXA	FOLIOS
Solicitud mintrabajo registro	si	9
Acta Final	si	23

VI. OBSERVACIONES

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.



LEYDY JOHANNA LONDOÑO RAMOS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

ANA MILENA SANDOVAL CABRERA
Depositante

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

En Santiago de Cali, a los Veintiocho (28) días del mes de Julio del año 2023, se reunieron en las instalaciones de la Universidad del Valle, por una parte, el señor Vicerrector de Bienestar Universitario con Funciones de Rector de la Universidad del Valle, Doctor Guillermo Murillo Vargas y el señor Vicerrector Administrativo, Doctor Rubén Darío Echeverri Romero, y por la otra parte los integrantes de la Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA, así: por la Subdirectiva Cali: Nelson Varón, Édison Méndez, Marlene Alegría, Wilson Sáenz, Liliana Guzmán Marulanda, Fanor Valencia, Luz Elena Romero, Silvio Guevara, Cindy Gómez (Alejandro Gómez), Farid Abud (suplente Luisa Macías), Nelson Castillo (suplente Paula Trujillo), y por la Subdirectiva Buenaventura: Luis Edison Mosquera, Angelly Ruiz García, Ximena Murillo y Carlos Zapata y William Arley Escobar (asesor jurídico).

Con el propósito de hacer constar los acuerdos y no acuerdos a que llegaron en desarrollo de la negociación del pliego de solicitudes presentado por la organización sindical a la Universidad del Valle, dando por culminada la Etapa de prórroga de la Etapa de Arreglo Directo el día 24 de julio de 2023, acordada previamente por las partes conforme lo estipula el Decreto 160 de 2014.- Las negociaciones se adelantaron dentro de las disposiciones del Decreto 160 de 2014, las Circulares Conjuntas 100-002 y 100-004 del 2019, del Ministerio de Trabajo y del Departamento de la función Pública respectivamente.

La presente comprende los acuerdos alcanzados, negociados y concertados y así mismo los puntos de no acuerdo, en los siguientes términos:

ARTÍCULO No. 1. ARTICULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE Y SUS ESTAMENTOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ TOTAL. La Universidad del Valle en desarrollo del Programa Institucional de Paz, creado mediante la Resolución de Rectoría No. 2428 del 2016, seguirá impulsando el debate académico, como una vía de construcción de la Paz Total, articulando el escenario existente de la Asamblea Universitaria por la Paz al igual que las convocatorias a toda la comunidad universitaria y permitiendo los espacios de conversación que sean necesarios en distintos escenarios dentro del Campus Universitario.

ARTÍCULO No. 2. FINANCIAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD. La Universidad del valle continuará ejecutando las acciones necesarias en las diferentes instancias donde participa, para que el Gobierno Nacional apropie y destine los recursos presupuestales necesarios y suficientes para financiar adecuadamente la

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Universidad, y de igual manera hará lo pertinente ante el Gobierno Departamental y Municipal, para que estos asuman los compromisos financieros respecto a la Institución.

ARTÍCULO No. 3. PLANTA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE: La Universidad del Valle desarrollará acciones que permitan que la SAE (Sociedad de Activos Especiales) entregue inmuebles destinados a las actividades misionales de la Universidad, conforme lo establece el Decreto 2136 de 2015.

En cuanto a la modernización de la Biblioteca Mario Carvajal, la Dirección Universitaria realizará los estudios técnicos para adelantar las acciones que considere necesarias para la intervención de la planta física.

ARTÍCULO 4: AMPLIACIÓN DE LA PLANTA FÍSICA, DEL EQUIPAMIENTO, TECNOLOGÍA Y DEL PERSONAL DEL RESTAURANTE UNIVERSITARIO. La Universidad del Valle continuará fortaleciendo la prestación del Servicio del Restaurante Universitario, para lo cual avanzará en la ampliación del restaurante en el campus de Meléndez, que incluye el adecuado mantenimiento especializado de las instalaciones, los equipos, la logística y soluciones tecnológicas, así como el estudio técnico que permitan mejorar las condiciones del servicio.

La Universidad del Valle avanzará en la construcción de la cafetería-terraza para el restaurante de San Fernando y en el análisis de alternativas para el suministro y distribución de los almuerzos, teniendo en cuenta el Acta de Acuerdo del 25 de noviembre de 2022 firmada entre los estamentos y la dirección universitaria, en lo relativo al comedor central de Meléndez y la sede San Fernando.

ARTÍCULO 5: PLAN DE SEGURIDAD VIAL-La Universidad del Valle continuará fortaleciendo la puesta en marcha de la Resolución No. 40595 de 2022 del Ministerio de Transporte, mediante la organización de los espacios de parqueo, su monitoreo, seguridad y toma de conciencia de los actores viales, para ser partícipes del proceso y aprovechamiento y uso de los espacios institucionales, tanto en el campus de Meléndez y San Fernando.

A través de la Vicerrectoría Administrativa y de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, se instará a la División de Infraestructura Universitaria para considerar la petición dentro del Plan de Desarrollo Físico de los Campus Universitarios.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

2.- El valor a reconocer será de hasta de DIEZ DIAS (10) de la asignación básica del empleado público no docente con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, de acuerdo con los criterios, condiciones y la reglamentación, para la aplicación y otorgamiento de este estímulo.

3.- El presente estímulo no constituye factor salarial ni prestacional para ningún efecto legal o base de aportes.

4.- Este beneficio no se acumulará con ningún otro de similar naturaleza que llegare a ser acordado con otra organización.

5.- Se mantiene la vigencia del estímulo enunciado en el artículo 9 del acuerdo colectivo 2017-2018, denominado "RECONOCIMIENTO Y ESTIMULO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD" desarrollándose integralmente con lo reglamentado por la Comisión de Personal.

"Este artículo contiene la totalidad de los beneficios relacionados con el tema"

ARTÍCULO 8: DEFINICIÓN DEL PROCESO PARA PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS.- La Dirección de la Universidad del Valle de acuerdo con lo establecido en el estatuto de la administración del personal administrativo y de la carrera administrativa especial, continuará con el compromiso del fortalecimiento de la planta de personal administrativo con el proceso de selección para la provisión de cargos que se encuentran en vacancia definitiva mediante la convocatoria de méritos de carácter externo conforme con los lineamientos dados por la Comisión de Carrera Especial.

PARÁGRAFO: La Universidad del Valle continuará programando las actividades de formación y capacitación del personal administrativo para el fortalecimiento de sus capacidades a través del Área de Capacitación de la División de Recursos Humanos, en concordancia con los principios legales y constitucionales vigentes.

ARTÍCULO 9: CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS NO DOCENTES EN PROVISIONALIDAD. - La Universidad del Valle, emprenderá las acciones necesarias y suficientes para facilitar las condiciones de acceso a la educación formal y a la capacitación que permita el fortalecimiento de las competencias operativas técnicas y profesionales del personal vinculado con nombramiento provisional, con el propósito de mejorar la prestación del servicio en las áreas administrativas o misionales de la Universidad.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

ARTÍCULO 6: INCENTIVO POR COMPENSACIÓN. -A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, y durante la vigencia de este acuerdo, la Universidad del Valle concederá a los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, que ingresaron a la Institución a partir del 01 de agosto de 2001, un incentivo único así:

1.- A quienes cumplan un año o más de servicio efectivo en la Universidad del Valle a octubre de 2023, la cantidad de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000) y no se pagará proporcionalmente.

2.- A quienes cumplan un año o más de servicio efectivo en la Universidad del Valle a octubre de 2024, la cantidad de UN MILLÓN SETECIENTOS MIL PESOS (\$1.700.000) y no se pagará proporcionalmente.

3.- Para ser beneficiario del incentivo se requiere estar vinculado con la Universidad del valle como empleados público no docente con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, a la fecha del pago.

4.- El presente incentivo se pagará en el mes de octubre de 2023 y en el mes de octubre de 2024.

5.- El presente incentivo no constituye factor salarial ni prestacional para ningún efecto legal o base de aportes.

6.- Este beneficio no se acumulará con ningún otro de similar naturaleza que llegare a ser acordado con otra organización sindical.

"Este artículo contiene la totalidad de los beneficios relacionados con el tema."

ARTÍCULO 7: ESTÍMULO POR APOORTE INSTITUCIONAL. A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, y durante la vigencia de este acuerdo, la Universidad del Valle, concederá a los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, un estímulo por aporte institucional único, así:

1.- La Comisión de Personal reglamentará los criterios, condiciones y la reglamentación, para la aplicación y otorgamiento de este estímulo.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

PARÁGRAFO: BENEFICIOS ACUERDOS COLECTIVOS. La Universidad del Valle dará cumplimiento a los acuerdos suscritos y a la Ley, en relación con el pago de los auxilios pactados con las diferentes organizaciones sindicales a quienes son empleados públicos no docentes en nombramiento provisional y en ese sentido se procederá al reconocimiento en las condiciones estipuladas en los acuerdos suscritos.

ARTÍCULO 10: AUXILIO EDUCATIVO. A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el párrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle pagará a sus Empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y con nombramiento provisional, afiliados a Sintraunicol subdirectiva Cali, un Auxilio Escolar por cada hijo, a la iniciación del año lectivo correspondiente, así:

Preescolar, Primaria, Secundaria, un auxilio equivalente al 100% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Estudios Técnicos Intermedios y Universidad cada semestre, un auxilio equivalente al 100% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Estos auxilios se reconocerán siempre y cuando los hijos se encuentren estudiando en colegios debidamente aprobados, adelanten estudios diurnos y dependan económicamente del Empleado público Administrativo.

El auxilio se pagará si los hijos repiten por la primera vez. Si repiten año por segunda vez, se perderá el auxilio siempre y cuando sea por bajo rendimiento académico.

El auxilio para universidad y carreras intermedias se hará por semestre académico y se pagará sin tener en cuenta la edad cuando los hijos dependan económicamente del Empleado Público administrativo.

PREESCOLAR: Se entiende por Preescolar todos los estudios que realice el niño(a) antes de comenzar la primaria. En estos estudios cualquiera que sea su denominación, la Universidad del Valle sólo pagará este auxilio por dos niveles y por una sola vez cada uno de los niveles.

Por cada hijo del Empleado público administrativo que ingrese a una Institución de Educación Superior Pública (IES) diferente a la Universidad del Valle, la Universidad reconocerá un auxilio correspondiente a un (1.5) salarios mínimos mensual legal vigente.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" Y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

El anterior auxilio que no constituye salario se reconocerá siempre y cuando los hijos se encuentren estudiando en instituciones debidamente aprobadas por la autoridad correspondiente, que dependan económicamente del Empleado público administrativo, que no repitan año lectivo y/o semestres. Este auxilio no constituye salario para ningún efecto legal y la base de aportes de ninguna naturaleza.

"El presente artículo contiene la totalidad de los beneficios relacionados con el tema".

ARTÍCULO 11: BECAS PARA HIJOS (AS) DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS (AS) NO DOCENTES.- A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, y dentro de los programas de la Escuela de Ciencias del Lenguaje de la Universidad del Valle, esta otorgará VEINTE (20) CUPOS así: DIEZ (10) que cubran el nivel medio y DIEZ (10) que cubran el nivel avanzado de inglés, por semestre, a los hijos (as) de los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, que dependen económicamente del Empleado y que cumplan con el requisito de edad.

ARTÍCULO 12: EXENCIÓN DE DERECHOS DE GRADO.- A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle, exonerará del 100% de los derechos de grado de los programas de pregrado y posgrado realizados en la Universidad del Valle por los hijos de los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, cónyuge o compañera (ra) permanente de los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, hasta que cumplan 27 años al momento de la graduación.

ARTÍCULO 13: DÍA DE ESTÍMULO A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL. A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle, concederá un (1) día hábil, de cumpleaños a todos los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y con nombramiento provisional, como estímulo a la calidad de vida laboral, el cual deberá ser disfrutado el mismo día del cumpleaños, o en su defecto dentro de los tres (3) días siguientes. En el evento que el día del cumpleaños, el empleado público no docente con nombramiento definitivo y nombramiento provisional que se encuentre en alguna situación administrativa

~~sent~~
kindly
~~sent~~

na pp7

- 10/2
Kawalt
Hutzel

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. J. [unclear]". The signature is written over the printed name "M. J. [unclear]" at the bottom of the page.

Anna Pratt

- 

7 yandri

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

ARTÍCULO 15: AL CAPÍTULO DOCENTES HORA CÁTEDRA comprendido entre el artículo 25 del pliego de solicitudes y el artículo 41 del pliego de solicitudes:

A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el párrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, en armonía con lo acordado definitivamente en la Mesa Nacional Estatal y de la Negociación Colectiva del Pliego de Solicitudes de SINTRAUNICOL Subdirectiva Cali, y con fundamento en el marco del principio de legalidad en el tema de los docentes Hora Cátedra, la Universidad del Valle conformará una mesa técnica con la participación de las organizaciones sindicales que tengan afiliados docentes y la representación de los Decanos, con el propósito de estudiar, analizar, evaluar y proponer alternativas de ajustes en los aspectos relacionados con la vinculación, evaluación, estímulos a la actividad docente, y las condiciones laborales de los docentes Hora Cátedra con base en los principios mínimos fundamentales establecidos en la Constitución Nacional y la Ley. La mesa técnica establecerá la agenda y metodología en las primeras sesiones de trabajo.

Esta construcción incorporará lo ordenado por la Sentencia de la Corte Constitucional C-006 de 1996, y la Sentencia del Consejo de Estado 11001-03-25-000-2005-00057, todo con el fin último de lograr una estrategia de trabajo que mejore las condiciones actuales de los docentes hora cátedra.

ARTÍCULO 16: APOYO SINDICAL. -A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el párrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle aportará por cada año de vigencia la suma de TREINTA (30) SMMLV como auxilio para movilidad de la Junta Directiva. Este recurso se pagará en dos partidas, una en el mes de septiembre de 2023 y la otra partida en marzo de 2024.

ARTÍCULO 17: AUXILIO SINDICAL. -A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el párrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle aportará por cada año de vigencia la suma de VEINTICINCO (25) SMMLV para el fortalecimiento de la organización sindical-subdirectiva Cali, para las diferentes actividades sindicales culturales que se programen por parte de la organización. Este recurso se pagará en dos partidas, una en el mes de septiembre de 2023 y la otra partida en marzo de 2024.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

En cuanto a juegos nacionales: A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle incrementará a lo ya pactado para los juegos deportivos de SINTRAUNICOL en la suma de SESENTA (60) smmlv, para la realización de los juegos deportivos nacionales organizados por SINTRAUNICOL.

PARÁGRAFO. Este aporte se transferirá a SINTRAUNICOL-CALI, tres (3) meses antes de la fecha de inicio de los juegos deportivos nacionales, previa certificación de SINTRAUNICOL subdirectiva Cali.

En cuanto a la sede recreativa: La Universidad del Valle continuara en la gestión de convenios que permitan lograr espacios recreativos para la comunidad universitaria y sus familias. Se coadyuvará en las gestiones ante la SAE, dichos inmuebles solo podrán ser utilizados para desarrollar las funciones misionales de la Universidad.

ARTÍCULO 18: GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN. - La Universidad del Valle reconoce y respeta el derecho a la Negociación Colectiva de la Organización Sindical SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI, dentro de los términos y limitaciones de Ley, respecto a sus afiliados que sean profesores de hora cátedra, en el marco de las garantías del derecho de igualdad y del reconocimiento de sus derechos constitucionales de asociación sindical.

CAPITULO SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA:

ARTÍCULO 19: PRINCIPIOS GENERALES - OBLIGATORIEDAD Y GARANTÍAS. - La Universidad del Valle reconoce a SINTRAUNICOL subdirectiva Buenaventura como representante de sus afiliados y de los que se llegaren a afiliar, para los efectos que dicte la Ley. Los Beneficios aquí acordados se aplicarán a todos sus afiliados que sean empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional de la Universidad del Valle.

ARTÍCULO 20: DERECHO DE ASOCIACIÓN.- La Universidad del Valle es una Institución de Educación Superior respetuosa de la estabilidad de sus servidores públicos en cada una de sus sedes y en consonancia obra dentro de los límites que la ley le impone y mantiene esa filosofía en cada uno de sus actos, y en particular respeta los derechos de asociación, libre expresión, reunión y manifestación pública y pacífica y por lo tanto se abstiene de realizar actuaciones administrativas, disciplinarias y/o penales en contra de los afiliados a la organización sindical SINTRAUNICOL subdirectiva Buenaventura y sus

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

dirigentes, que participen o hayan participado en los procesos de divulgación, movilización, expresión, que hayan sido convocados por la organización sindical, todo dentro del marco de la constitución y la ley.

ARTÍCULO 21: FUERO SINDICAL. - La Universidad del Valle respeta los fueros sindicales en los términos que la ley los ordena y dispone, principalmente los contenidos en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, desarrollados en el Decreto 344 de 2021.

De igual forma la Universidad acogerá las decisiones que la autoridad jurisdiccional competente adopte y mantendrá su política de respeto al derecho de asociación sindical y como consecuencia de su ejercicio legal no adoptará ninguna medida que lo afecte. De esta manera, la Universidad del Valle protegerá el derecho al fuero sindical.

ARTÍCULO 22: DERECHOS Y PRESTACIONES. -A partir de la implementación del presente acuerdo colectivo y durante la vigencia, la Universidad del Valle, aplicará de manera integral la norma más favorable al empleado público no docente con nombramiento definitivo y nombramiento provisional y en ningún caso habrá duplicidad de los beneficios.

ARTÍCULO 23: PERMISOS SINDICALES Y GARANTIAS SINDICALES:

En cuanto a los permisos sindicales:

Estos se concederán conforme lo establece el Decreto 2813 de 2000 y los lineamientos contenidos en la Circular Externa 0098 del 26 de diciembre de 2007 del Ministerio de Protección Social, decreto 344 el 06 de abril de 2021, y la Circular 001 de 2022, así:

1. La Universidad del Valle concederá los permisos sindicales remunerados a quienes sean designados por la organización sindical para atender las responsabilidades propias del ejercicio del derecho de asociación sindical y que sean empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, vinculados a la Universidad.

2. Los permisos sindicales deberán ser solicitados por el representante legal o Secretario General de la organización sindical como mínimo con cinco días de anticipación, a efectos de que la Universidad, pueda autorizarlos sin que se afecte la debida prestación del servicio. La solicitud deberá contener la identificación de cada uno de los beneficiarios, la finalidad general del permiso y la duración del mismo.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

3. Los permisos sindicales serán otorgados mediante acto administrativo expedido por el nominador o por el funcionario que este delegue para tal efecto, así como las fechas de iniciación y culminación del permiso.

4. Cuando la solicitud no cumpla con los requisitos exigidos en el Decreto 2813 de 2000, se devolverá inmediatamente a la organización sindical indicando la información que debe ser complementada. Una vez realizados los ajustes solicitados, se procederá, a la mayor brevedad, a otorgar el correspondiente permiso.

5. La Universidad del Valle puede negar o limitar el permiso sindical, mediante acto administrativo motivado en que, con la ausencia del empleado público no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, afectará el funcionamiento y servicios que debe prestar la Universidad, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia.

En cuanto a garantías sindicales:

Capacitación Sindical. - La Universidad del Valle concederá hasta cuatro (4) cursos por año en la ciudad de Cali o a nivel nacional, a cada uno de los cuales podrá asistir hasta TRES (3) empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional afiliados a Sintraunicol Subdirectiva Buenaventura. Los permisos para capacitación sindical se concederán hasta por CUATRO (4) días de duración por cada curso.

PARÁGRAFO 1.- Queda expresamente entendido que un permiso de un día equivale a una jornada de 8.5 horas de trabajo.

PARÁGRAFO 2.- Los permisos que se concederán para el ejercicio de las actividades sindicales. En ningún momento podrá afectar o paralizar el funcionamiento del servicio a cargo de la Administración de la Universidad del Valle. En el caso que el permiso cause efectos negativos en la prestación del servicio, podrá ser negado, suspendido o aplazado.

PARÁGRAFO 3.- La Universidad del Valle a través de la Vicerrectoría Administrativa, tramitará los pasajes aéreos o terrestres para los beneficiarios a quienes se les concederá el permiso sindical, cumpliendo con los trámites administrativos.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Viáticos en el Proceso de Negociación. - La Universidad del Valle realizará el pago de los viáticos que cubren manutención, hospedaje y transporte de la comisión negociadora de SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA en la presente negociación 2023-2024, por valor de TREINTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$30.000. 000.00), previa solicitud que presentarán mediante cuenta de cobro a la Vicerrectoría Administrativa.

Conmemoración 60 Años de Sintraunicol. -La Universidad del Valle entregara por una única vez, la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10 MILLONES) a SINTRAUNICOL Subdirectiva Buenaventura, para la realización de actividades programadas de conmemoración de los sesenta años. Se entregará en el mes de SEPTIEMBRE de 2023.

ARTÍCULO 24: RELACIÓN PARES EXTRANJEROS.- Durante la vigencia del presente acuerdo colectivo y una vez realizado el depósito legal establecido en el párrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle entregará para los eventos sindicales internacionales, la suma de QUINIENTOS DÓLARES AMERICANOS (500) anuales acumulables, para cubrir hasta dos (2) empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y con nombramiento provisional que representen a la Subdirectiva Buenaventura. Para hacer efectivo dicho apoyo debe existir una invitación oficial al evento, en el cual tengan interés en participar y posteriormente deberán enviar copia de la certificación de la participación.

ARTÍCULO 25: APOYO ECONOMICO:

Para juegos deportivos. - A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el párrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle aportará por cada año de vigencia del presente acuerdo, la suma de VEINTICINCO (25) millones de pesos para los juegos deportivos nacionales universitarios y las actividades deportivas organizadas por SINTRAUNICOL Subdirectiva Buenaventura.

PARÁGRAFO UNO: Este aporte se transferirá a SINTRAUNICOL BUENAVENTURA, tres (3) meses antes de la fecha de inicio de los juegos deportivos nacionales, previa certificación de SINTRAUNICOL BUENAVENTURA, sobre la totalidad de los afiliados a la organización sindical en la fecha de la transferencia y de la invitación.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Para actividades de Bienestar, Recreación y Cultura. - A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle aportará por cada año de vigencia del presente acuerdo, la suma de DIEZ (10) millones de pesos para actividades de bienestar, recreación y cultura organizadas por SINTRAUNICOL Subdirectiva Buenaventura, que se pagarán en el mes de septiembre de cada vigencia.

Para actividades secretariales. - A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle aportará por cada año de vigencia del presente acuerdo, la suma de (25) VEINTICINCO MILLONES DE PESOS para el desarrollo de actividades secretariales en la Subdirectiva de Buenaventura, que se pagarán en el mes de septiembre de cada vigencia.

ARTÍCULO 26: PERMISO PARA ENTRENAMIENTO. -A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle concederá dos (2) horas semanales para los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad, afiliados a Subdirectiva Buenaventura, para entrenamiento y que se encuentren practicando alguna disciplina deportiva.

ARTÍCULO 27: CUPOS PROGRAMA DE SEMILLEROS.-A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle, otorga 2 cupos con excepción del 100% por ciento de los derechos económicos, por cada facultad en la ciudad de Cali, en que existan en la actualidad, el programa de semilleros, para los hijos e hijas de los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad, que están vinculados con la Universidad del Valle y son afiliados a SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA, cumpliendo con los reglamentos establecidos para el ingreso de los estudiantes a los diferentes semilleros de primaria y secundaria.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

ARTÍCULO 28: BENEFICIOS PARA ESTUDIOS DE PROGRAMAS DE EXTENSIÓN. - A partir de la implementación del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle SEDE BUENAVENTURA, conforme con la programación de los cursos de extensión dispondrá de una (1) beca del 100% para los hijos de los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad afiliados a la SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA, que dependan económicamente del empleado vinculado con la Universidad del Valle y hasta la edad de 25 años.

ARTÍCULO 29: AUXILIO DE MATERNIDAD.- A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle reconocerá un auxilio por maternidad, que consiste en el reconocimiento de medio (1/2) SMMLV, a la esposa o compañera del Empleados Público no Docente empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad, o a la Empleada pública no Docente con nombramiento definitivo y con nombramiento provisional, que cumpla el séptimo mes de embarazo de acuerdo con la constancia expedida por el médico tratante.

ARTÍCULO 30: INCENTIVO POR COMPENSACIÓN. -A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, y durante la vigencia de este acuerdo, la Universidad del Valle concederá a los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, que ingresaron a la Institución a partir del 01 de agosto de 2001, un incentivo único así:

1.- A quienes cumplan un año o más de servicio efectivo en la Universidad del Valle a octubre de 2023, la cantidad de UN MILLÓN QUIIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000) y no se pagará proporcionalmente.

2.- A quienes cumplan un año o más de servicio efectivo en la Universidad del Valle a octubre de 2024, la cantidad de UN MILLÓN SETECIENTOS MIL PESOS (\$1.700.000) y no se pagará proporcionalmente.

3.- Para ser beneficiario del incentivo se requiere estar vinculado con la Universidad del valle como empleados público no docente con nombramiento definitivo y nombramiento provisional, a la fecha del pago.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

4.- El presente incentivo se pagará en el mes de octubre de 2023 y en el mes de octubre de 2024.

5.- El presente incentivo no constituye factor salarial ni prestacional para ningún efecto legal o base de aportes.

6.- Este beneficio no se acumulará con ningún otro de similar naturaleza que llegare a ser acordado con otra organización sindical.

Este artículo contiene la totalidad de los beneficios relacionados con el tema"

ARTÍCULO 31: ASESORÍA PENSIONAL PARA TRASLADO DE RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL SOLIDARIO A RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA. -A partir de la implementación del presente acuerdo colectivo, la Universidad del Valle por intermedio de la División de Recursos Humanos, adelantará gestiones antes las entidades competentes para que les brinden la correspondiente orientación a los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y con nombramiento provisional, que en forma libre y espontánea deseen realizar traslados desde los fondos pensionales privados a Colpensiones. La Universidad en este proceso legalmente no tiene responsabilidad de las decisiones que tome el empleado públicos no docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad en materia pensional, porque lo único que realiza es una gestión de contacto.

ARTÍCULO 32: CAMPO DE APLICACIÓN. - El acuerdo colectivo aquí alcanzado aplica a los (as) Empleados (as) Públicos (as) No Docentes empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad, afiliados a SINTRAUNICOL -Subdirectivas Cali, y Buenaventura. En caso que la Universidad del Valle pactara condiciones, garantías salariales, prestacionales, indemnizatorias y/o de seguridad social con otros sindicatos, en mejores condiciones de los aquí pactados, estos se harán extensivos y efectivos a los afiliados a SINTRAUNICOL Subdirectivas Cali y Buenaventura; sin embargo, en ningún caso habrá duplicidad de beneficios.

Respecto a Docentes Hora Catedra y/o docentes ocasionales, afiliados a SINTRAUNICOL Subdirectiva Cali y Buenaventura, atendiendo que la negociación colectiva prevista en el Decreto 1072 de 2015, aplica para los empleados públicos y dado que los docentes hora cátedra y/o los docentes ocasionales no tienen tal calidad, serán beneficiarios de lo acordado en referencia a la mesa técnica y garantías sindicales, en el presente acuerdo colectivo que se suscriba entre la Universidad del Valle y el Sindicato SINTRAUNICOL con sus Subdirectivas Cali y Buenaventura.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Para los empleados públicos no docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad, que no son sindicalizados y se beneficien del presente acuerdo colectivo, la Universidad del Valle procederá conforme el literal d) del Decreto 2264 de 2013, que ordena: d) Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, por reciprocidad y compensación, en razón a los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina.

ARTÍCULO 33: DERECHOS Y PRESTACIONES. -Los derechos pactados en esta Negociación Colectiva tendrán prórroga, continuidad y progresividad y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otra Negociación Colectiva. Los derechos, garantías y prestaciones de los Empleados (as) Públicos (as) No Docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad, y que han sido suscritos entre la Universidad del Valle y SINTRAUNICOL Subdirectivas Cali y Buenaventura, antes de la presente Negociación Colectiva y que no fueron modificados o reglamentados en el presente Acuerdo Colectivo, siguen vigentes e incorporados a este, en aplicación del principio de PROGRESIVIDAD y NO REGRESIVIDAD. En caso de duda se aplicará la norma más favorable exclusivamente a los (as) Empleados (as) Públicos (as) No Docentes con nombramiento definitivo y empleados públicos no docentes con nombramiento en provisionalidad, afiliados a SINTRAUNICOL Subdirectiva Cali y Buenaventura.

ARTÍCULO 34: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. - A partir de la firma del presente acuerdo y una vez realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle y Sintraunicol subdirectivas Cali y Buenaventura, establecerán la comisión de seguimiento contenida en el Decreto 160 de 2014, para los efectos que allí establece, con la participación de tres (3) funcionarios designados por parte de la Universidad y tres (3) miembros de las subdirectivas Cali y Buenaventura, quienes sesionarán cada trimestre y levantarán el acta correspondiente.

ARTÍCULO 35: NO REPRESALIAS. - La Universidad del Valle, no tomará represalias contra la organización sindical, ni adelantará ninguna acción legal en contra de ninguno de sus afiliados en razón de las actividades desarrolladas por la organización sindical Sintraunicol (Subdirectiva Cali- Subdirectiva Buenaventura).

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

ARTÍCULO 36: VIGENCIA DEL ACUERDO.- El presente acuerdo colectivo suscrito entre la Universidad del Valle y el Sindicato de Trabajadores Universitarios de Colombia (Sintraunicol subdirectiva Cali y Subdirectiva Buenaventura) tiene una vigencia de dos años (2) contados a partir del 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024 y se depositará ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Valle del Cauca, dando cumplimiento con lo establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014. Y se implementará mediante acto administrativo expedido por la Dirección Universitaria.

NO ACUERDOS SUBDIRECTIVA CALI

ARTÍCULO 6. SALARIOS. A partir del primero (1º) de enero del año 2023 la Universidad del Valle incrementará el salario de sus Empleados (as) Públicos (as) no Docentes en el IPC del año inmediatamente anterior más ocho (8) puntos.

PARAGRAFO 1. El aumento y la retroactividad se pagarán a más tardar en la segunda quincena del mes de marzo del 2023.

PARAGRAFO 2. Si el porcentaje del incremento salarial, acordado en la Negociación Nacional de las Centrales Obreras o el Decreto Nacional del incremento del salario mínimo, es superior al pactado en el presente Acuerdo Colectivo, La Universidad del Valle incrementará los salarios de los Empleados (as) Públicos (as) docentes y no docentes en dos (2) puntos porcentuales adicionales al salario de cada Empleado Público docente y no docente.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 6: NO PROPUESTA

SUSTENTACIÓN: El capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en Materia de negociación, establece en su parágrafo 2, que es competencia del Gobierno Nacional fijar los salarios de las entidades territoriales, en ese sentido el Gobierno en la Mesa de Negociación del Sector Público de la que hacen parte las organizaciones sindicales del sector y en representación del Gobierno Nacional, Función Pública, los ministerios del Trabajo y el de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, acordó un incremento salarial para el sector público, para la vigencia del 2023 de 14,62% que representa el IPC al consumidor anual de del 2022 más 1,5% porcentual, retroactivo al primero de enero de 2023.

Para el año 2024 se acordó un aumento salarial correspondiente al IPC anual del año 2023 +1,6% que regirá a partir del 1 de enero de 2024.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 6:

SINTRAUNICOL Cali argumenta que, si se puede incrementar salarios, de acuerdo con el

DECRETO 160 DE 2014

ARTÍCULO 5o. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1o. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. (...)

PARÁGRAFO 2o. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Como se puede observar el decreto 160 de 2014, permite la negociación y concertación en materia salarial, pero la Universidad plantea de manera contraria que, en materia salarial el decreto 1072 de 2015, no permite la negociación en el aspecto salarial, contradiciendo lo contenido en la misma norma, confundiendo los aspectos salariales con los prestacionales,

Factor salarial y factor prestacional.

Concepto que está definido no solo en normatividad nacional, sino en por las altas cortes colombianas, como es la Sentencia 00146 de 2018, del Consejo de Estado, la cual indica: técnicamente el factor salarial es el componente que remunera el trabajo, y el factor prestacional es la parte que corresponde a las cargas prestacionales, es decir, a las prestaciones sociales.^{14/}

(...)

De acuerdo con lo anterior, se tiene que no es viable tener como prestaciones sociales aquellas que han sido establecidas como factores salariales a través del Decreto 1042 de 1978, como es el caso de la prima técnica, sumado el hecho, como lo ha sostenido el Consejo de Estado, (...).

En un asunto de similares contornos, esta corporación en la sentencia del 20 de marzo de 2014 expediente 1919-13 consejero Ponente Gerardo Arenas Monsalve señaló:

La prima técnica no constituye una prestación social sino un factor salarial para atraer o mantener personal calificado en la función pública, razón por la cual dicho complemento salarial no está cobijado por las disposiciones del artículo 1 del

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Decreto 1919 de 2002, mediante el cual se hizo extensivo al orden territorial, el régimen de prestaciones sociales establecido para los empleados públicos del orden nacional, como erróneamente lo interpretó el actor.

Se anexa RESOLUCIÓN No. 002765 DEL 17 DE DICIEMBRE DE 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE APLICA INCREMENTO SALARIAL A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DE CARRERA PROFESORAL DE LA UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO". EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO.

ARTÍCULO 7. DERECHO DE IGUALDAD: A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, la Universidad del Valle se compromete a aplicar el mismo régimen prestacional y de los Acuerdos Vigentes a los Empleados (as) Públicos (as) No docentes con nombramiento definitivo, provisional y supernumerario, vinculados después del 11 de junio de 2001, en iguales condiciones a los Empleados (as) Públicos (as) No docentes vinculados antes de esa fecha. De la siguiente manera:

PARAGRAFO 1°. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. A partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo, la Universidad del Valle pagara a todos(as) los(as) Empleados(as) Públicos(as) No Docentes con nombramiento definitivo, provisional y supernumerario, vinculados a partir del año 2001, una Prima de Antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

Prima de Antigüedad	
antigüedad	Porcentaje de salario en anos
Menos de 5	0
5	35%
6	40%
7	400/o
8	50%
9	400/o
10	860/o
11	69%
12	75%
13	81%
14	85%
15	1150/o
16	92%
17	98%
18	1020/o

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

19	109%
20	115%
21 y mas	138%

PARAGRAFO 2°. En caso de que el retiro del Empleado(a) Publico(a) No Docente sea voluntario y haya laborado al menos (6) seis meses en el último año de servicios, la Universidad del Valle pagara la Prima de Antigüedad en forma proporcional a este año. Para efectos del pago de la Prima de Antigüedad, la Universidad del Valle reconocerá todo el tiempo continuo o discontinuo laborado por el Empleado(a) Publico(a) No Docente, siempre y cuando no se haya producido una desvinculación mayor de 18 meses. La liquidación se hará con base en el tiempo efectivamente trabajado y pagado por la Universidad.

En caso de fallecimiento del empleado(a) que haya cumplido más de cinco (5) años de servicios a la Universidad del Valle, se pagara a su cónyuge y/o hijos y en ausencia de estos a los padres, la prima de antigüedad en forma proporcional.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 7: NO HAY PROPUESTA. -

SUSTENTACIÓN:

Frente a las materias de negociación colectiva, el capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en Materia de negociación, establece en su parágrafo 2.... En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República

Y aunque el decreto ley 1042 de 1978 se encuentra vigente, éste sólo contempla los elementos salariales para los empleados públicos del orden nacional, su regulación sobre este respecto no puede hacerse extensiva a los servidores públicos del orden territorial y en ese sentido los empleados públicos que prestan sus servicios en entidades del nivel territorial no tienen derecho al incremento de salario por antigüedad, en razón a que no se encuentran dentro del campo de aplicación del Decreto 1042 de 1978.

El Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente: Germán Bula Escobar, fecha: 28 de febrero de 2017, radicado número 11001-03-06-000-2016-00110-00(2302), en relación con los efectos de los actos administrativos expedidos por las autoridades locales creando elementos salariales o elementos prestacionales, refiere: ...Las primas extralegales creadas por corporaciones o autoridades territoriales no pueden ser pagadas pues carecen de amparo constitucional.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

[...] Para evitar el pago de lo no debido, la Administración debe aplicar la excepción de inconstitucionalidad respecto de los actos expedidos por las autoridades territoriales que crearon las denominadas primas extralegales.

[...] Por ser asignaciones sin amparo constitucional no pueden ser pagadas por el Estado.

Conforme a lo anterior, el Consejo de Estado considera que aquellos elementos salariales y prestacionales que se hayan expedido por las autoridades territoriales con posterioridad al acto legislativo 1 de 1968 carecen de amparo constitucional por cuanto, dicha competencia ha sido atribuida única y exclusivamente al Gobierno Nacional.

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 7:

SINTRAUNICOL Cali argumenta que si se puede otorgar la prima de antigüedad de acuerdo con el DECRETO 160 DE 2014 ARTÍCULO 5o. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1o. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. (...)

PARÁGRAFO 2o. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Como se puede observar el decreto 160 de 2014, permite la negociación y concertación en materia salarial, pero la Universidad plantea de manera contraria que, en materia salarial el decreto 1072 de 2015, no permite la negociación en el aspecto salarial, contradiciendo lo contenido en la misma norma, confundiendo los aspectos salariales con los prestacionales.

Factor salarial y factor prestacional.

Concepto que está definido no solo en normatividad nacional, sino en por las altas cortes colombianas, como es la Sentencia 00146 de 2018, del Consejo de Estado, la cual indica: técnicamente el factor salarial es el componente que remunera el trabajo, y el factor prestacional es la parte que corresponde a las cargas prestacionales, es decir, a las prestaciones sociales.^{14/}

(...)

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

De acuerdo con lo anterior, se tiene que no es viable tener como prestaciones sociales aquellas que han sido establecidas como factores salariales a través del Decreto 1042 de 1978, como es el caso de la prima técnica, sumado el hecho, como lo ha sostenido el Consejo de Estado, (...).

En un asunto de similares contornos, esta corporación en la sentencia del 20 de marzo de 2014 expediente 1919-13 consejero Ponente Gerardo Arenas Monsalve señaló:

La prima técnica no constituye una prestación social sino un factor salarial para atraer o mantener personal calificado en la función pública, razón por la cual dicho complemento salarial no está cobijado por las disposiciones del artículo 1 del Decreto 1919 de 2002, mediante el cual se hizo extensivo al orden territorial, el régimen de prestaciones sociales establecido para los empleados públicos del orden nacional, como erróneamente lo interpretó el actor.

ARTÍCULO 8. NIVELES. A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, y en un plazo no mayor a treinta (30) días, la Universidad del Valle incluirá dos (2) Niveles adicionales al nivel máximo superior existente de la escala salarial de todos los cargos de Empleados(as) Públicos (as) No Docentes, en un incremento equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario del grado inmediatamente anterior.

PARAGRAFO. A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, el otorgamiento de los niveles en los diferentes cargos, será anualmente.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 8: NO HAY PROPUESTA

SUSTENTACIÓN:

Frente a las materias de negociación colectiva, el capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en Materia de negociación, establece en su parágrafo 1 no son objeto de negociación:

1...

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.

Lo que quiere decir que las entidades no pueden, ni por decisión unilateral o a través de un proceso de negociación colectiva de carácter particular, reconocer beneficios, incentivos o recompensas económicas por cuanto, de acuerdo con el Consejo de Estado, a partir del Acto Legislativo 1 de 1968 la competencia para crear salarios o prestaciones se le atribuye única y exclusivamente al Gobierno Nacional. En consecuencia, se encuentra constitucional y legalmente prohibido.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 8:

SINTRAUNICOL Cali argumenta que si se puede establecer nuevos niveles de acuerdo con el:

DECRETO 160 DE 2014

ARTÍCULO 5o. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1o. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. (...)

PARÁGRAFO 2o. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Como se puede observar el decreto 160 de 2014, permite la negociación y concertación en materia salarial, pero la Universidad plantea de manera contraria que, en materia salarial el decreto 1072 de 2015, no permite la negociación en el aspecto salarial, contradiciendo lo contenido en la misma norma, confundiendo los aspectos salariales con los prestacionales, Factor salarial y factor prestacional.

Concepto que está definido no solo en normatividad nacional, sino en por las altas cortes colombianas, como es la Sentencia 00146 de 2018, del Consejo de Estado, la cual indica: técnicamente el factor salarial es el componente que remunera el trabajo, y el factor prestacional es la parte que corresponde a las cargas prestacionales, es decir, a las prestaciones sociales.14/

(...)

De acuerdo con lo anterior, se tiene que no es viable tener como prestaciones sociales aquellas que han sido establecidas como factores salariales a través del Decreto 1042 de 1978, como es el caso de la prima técnica, sumado el hecho, como lo ha sostenido el Consejo de Estado, (...).

En un asunto de similares contornos, esta corporación en la sentencia del 20 de marzo de 2014 expediente 1919-13 consejero Ponente Gerardo Arenas Monsalve señaló:

La prima técnica no constituye una prestación social sino un factor salarial para atraer o mantener personal calificado en la función pública, razón por la cual dicho complemento salarial no está cobijado por las disposiciones del artículo 1 del

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Decreto 1919 de 2002, mediante el cual se hizo extensivo al orden territorial, el régimen de prestaciones sociales establecido para los empleados públicos del orden nacional, como erróneamente lo interpretó el actor.

ARTÍCULO 11. SUBSIDIO POR ESPOSA(O), COMPAÑERA (O) PERMANENTE O EMPLEADA (O) PUBLICA (O) CABEZA DE FAMILIA

A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, la Universidad del Valle pagará mensualmente la suma equivalente al 10% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, coma Subsidio por Esposa (o) o Compañera (o) de los Empleados Públicos No docentes con nombramiento definitivo, provisional y supernumerario. Igualmente extenderá este subsidio a las Empleadas (os) Públicas(os) No docentes con nombramiento definitivo, provisional y supernumerario que acrediten la condición de cabeza de familia.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 11: NO HAY PROPUESTA.

SUSTENTACIÓN: El capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en Materia de negociación, establece en su parágrafo 2, que es competencia del Gobierno Nacional fijar los salarios de las entidades territoriales.

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 11:

SINTRAUNICOL Cali argumenta que si se puede negociar Subsidio para esposa o esposo.... de acuerdo con el:

DECRETO 160 DE 2014

ARTÍCULO 5o. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1o. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. (...)

PARÁGRAFO 2o. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Como se puede observar el decreto 160 de 2014, permite la negociación y concertación en materia salarial, pero la Universidad plantea de manera contraria que, en materia salarial el decreto 1072 de 2015, no permite la negociación en el aspecto salarial, contradiciendo lo contenido en la misma norma, confundiendo los aspectos salariales con los prestacionales,

Factor salarial y factor prestacional.

Concepto que está definido no solo en normatividad nacional, sino en por las altas cortes colombianas, como es la Sentencia 00146 de 2018, del Consejo de Estado, la cual indica: técnicamente el factor salarial es el componente que remunera el trabajo, y el factor prestacional es la parte que corresponde a las cargas prestacionales, es decir, a las prestaciones sociales.^{14/}

(...)

De acuerdo con lo anterior, se tiene que no es viable tener como prestaciones sociales aquellas que han sido establecidas como factores salariales a través del Decreto 1042 de 1978, como es el caso de la prima técnica, sumado el hecho, como lo ha sostenido el Consejo de Estado, (...).

En un asunto de similares contornos, esta corporación en la sentencia del 20 de marzo de 2014 expediente 1919-13 consejero Ponente Gerardo Arenas Monsalve señaló:

La prima técnica no constituye una prestación social sino un factor salarial para atraer o mantener personal calificado en la función pública, razón por la cual dicho complemento salarial no está cobijado por las disposiciones del artículo 1 del Decreto 1919 de 2002, mediante el cual se hizo extensivo al orden territorial, el régimen de prestaciones sociales establecido para los empleados públicos del orden nacional, como erróneamente lo interpretó el actor.

ARTÍCULO 12. PRELACIÓN DE LOS HIJO(AS) CUANDO EL EMPLEADO PUBLICO NO DOCENTE SE PENSIONA O JUBILA.

SINTRAUNICOL RETIRÓ ESTE PUNTO EN REUNIÓN DEL 04 DE JULIO DE 2023.-

ARTÍCULO 15. VINCULACIÓN A LA PLANTA DE CARGOS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE QUE REALIZA FUNCIONES DE EMPLEADOS (AS) PÚBLICOS(AS) NO DOCENTES. A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, la Universidad del Valle vinculara a su planta de personal a todas las personas que vienen prestando sus servicios a la universidad y que realizan funciones de empleados (as) públicos (as) no docentes de forma directa, a través de outsourcing, contratos de Orden de Prestación de Servicios y otras formas de contratación no directa.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 15: NO HAY PROPUESTA
SUSTENTACIÓN:

El decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en el parágrafo 1 establece que no es materia de negociación y excluye el mérito, y la razón es constitucional, puesto que el artículo 125 Constitucional ordenó que todos los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera (...) *Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley (...)*

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 15:

SINTRAUNICOL Cali, no está de acuerdo en esta sustentación de la universidad por la siguiente Justificación:

La Universidad se supone es respetuosa de los mandatos constitucionales, sobre todo en materia de formalización laboral, en ese sentido dos sentencias son fundamentales en las cuales la Corte Constitucional, exhorta a los empleadores del sector público a ir en esa senda de ampliación de la planta de cargos y reducir las nóminas paralelas, situación irregular y abiertamente contraria a la constitución.

En la Sentencia C- 614 de 2009 la corporación afirma:

"... la protección del derecho al trabajo y la relación laboral, la especial protección de la vinculación laboral con el Estado y los derechos de los servidores públicos, así como el principio de la primacía de la realidad sobre la forma, consagrados en los artículos 25, 53, 123 y 125 de la Constitución constituyen claros límites constitucionales a la contratación estatal, de manera que esta contratación debe respetar la regla general de acceso al trabajo permanente con el Estado, mediante la vinculación laboral con la administración y por tanto, la prohibición respecto de la celebración de contratos de prestación de servicios cuando se trata de funciones de carácter permanente o propias de la entidad, cuando

exista personal de planta que pueda desarrollarlo o cuando se requieran conocimientos especializados. Reafirmó que esta práctica desdibuja el concepto de contrato estatal y "constituye una burla para los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, pues su incumplimiento genera graves consecuencias administrativas y penales"

En esta misma línea jurisprudencial la Sentencia C-171 de 2012, la alta corporación reafirma lo siguiente:

"... la protección al derecho fundamental al trabajo y del vínculo laboral con el Estado: (...) la especial protección de la vinculación laboral con el Estado y los derechos de los servidores públicos, así como la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, obliga

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

tanto a los particulares o empleadores del sector privado, como a todas las autoridades públicas o empleadores del sector público, a respetar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios sean utilizadas como formas de intermediación laboral, de deslaborización, o de tercerización como regla general, de manera que deben ser obligados a responder jurídica y socialmente por la burla de la relación laboral..."

En este orden, producto de la negociación colectiva entre las Centrales y el Estado se expidió el Decreto 1800 de 2019 el cual conmina a los empleadores del sector Estatal a diseñar estrategias para ampliar las plantas de cargos en las instituciones y constituir mesas en este caso con nuestra organización sindical para avanzar en el proceso de actualización de planta de personal, lo que implica definir un cronograma para ello, no sobra recordar que el DAFP ha enviado circulares a la Universidad señalando que es de obligatorio cumplimiento.

Situación similar señala el Decreto 1499 de 2022, con la actualización de las disposiciones contenidas en el decreto 1083 de 2015, en lo relativo a la materialización de la mesa de trabajo entre la organización sindical y la institución para reducir los contratos de prestación de servicios o cualquier forma de vinculación que desnaturalice la relación laboral, el trabajo digno. Normativa de obligatorio cumplimiento.

Así mismo, en la actual Mesa Nacional de Negociación Colectiva entre SINTRAUNICOL Y EL GOBIERNO se llegó a un acuerdo, en los últimos días, frente a varias peticiones relacionadas con la formalización laboral en las IES, cuyo proceso consiste en la instalación de una mesa técnica con la participación de la organización sindical, cuya finalidad es construir un plan de formalización, que tendrá el seguimiento del MEN y su fuente de financiación serán los recursos adicionales recibidos a partir del 2019 y los que se reciban por el PND 2022 - 2026

y los recursos que ingresen producto de la reforma al artículo 86 de la ley 30 de 1992, en la cual uno de los criterios fundamentales que se tendrán para su distribución será la formalización laboral. Instrumento que consideramos se complementa con la oportunidad de llegar a un acuerdo en esta materia en nuestra Institución.

ARTÍCULO 16. REGLAMENTACIÓN DE LA ENCARGATURA EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE. *A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, la Universidad del Valle y SINTRAUNICOL Subdirectiva Cali, en comisión paritaria y en un término no mayor a tres (3) meses, realizarán la reglamentación y estandarización del proceso de encargatura, teniendo como principio el derecho preferente de los Empleados (as) Públicos (as) No Docentes de Carrera Administrativa Especial.*

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 16: NO HAY PROPUESTA

SUSTENTACIÓN: Frente a las materias de negociación colectiva, *el capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en Materia de negociación, establece en su parágrafo 1 no son objeto de negociación :*

1...

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.

Lo que quiere decir que las entidades no pueden, ni por decisión unilateral o a través de un proceso de negociación colectiva de carácter particular, reconocer beneficios, incentivos o recompensas económicas por cuanto, de acuerdo con el Consejo de Estado, a partir del Acto Legislativo 1 de 1968 la competencia para crear salarios o prestaciones se le atribuye única y exclusivamente al Gobierno Nacional. En consecuencia, se encuentra constitucional y legalmente prohibido.

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 16:

SINTRAUNICOL Cali: considera que esa justificación no corresponde al punto solicitado, es la reglamentación de las encargatura y esto no va en contra de ninguna normatividad, es levantar entre las partes en una mesa posterior, un procedimiento estandarizado, ni siquiera hay claridad en la universidad del escenario que las debe manejar o cuando hay un reclamo al respecto del personal es solo de gestión, se ingresa a la página del Universidad Nacional y del Ministerio de Trabajo y tienen un protocolo al respecto, es más el ministerio hace concurso para encargatura.

Pero además Las Universidades públicas tiene derecho a tener CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL, esto en el Marco de la Autonomía Universitaria consagrada en la Constitución Política:

Artículo 69.

Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior y ley la ley 30 de 1992.

Si el encargo es un derecho de empleados de carrera, que dificultad hay que se regule en la universidad del valle, en el marco de la carrera especial amparada en la autonomía universitaria.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

ARTÍCULO 17. INCLUSION DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN ENCARGATURA PARA LA NIVELACIÓN SALARIAL: A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, la Universidad del Valle tendrá en cuenta la experiencia adquirida en la encargatura como requisito para la nivelación de los Empleados (as) Públicos(as) No docentes.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 17: NO HAY PROPUESTA SUSTENTACIÓN:

El decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en el párrafo 1 establece que no es materia de negociación y excluye el mérito, y la razón es constitucional, puesto que el artículo 125 Constitucional ordenó que todos los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera (...) Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley (...)

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 17:

SINTRAUNICOL Cali. En el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.55.41:

ENCARGO, en su párrafo 2º, establece que el encargo no afecta los derechos de Carrera del empleo, lo que se traduce en el reconocimiento del tiempo de servicio y por ende el reconocimiento de la antigüedad adquirida en desarrollo de su función. Y en el Estatuto de Personal Administrativo Acuerdo 025 de 2014:

Párrafo 4. Los empleados públicos de la Universidad del Valle de carrera administrativa designados por encargo en cargos de libre nombramiento y remoción, previo el otorgamiento de la respectiva comisión, no pierden los derechos adquiridos en razón de su inscripción en el Sistema de la Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle.

Quiere decir que los empleados no pierden los derechos y entonces porque no se les puede conceder la nivelación cuando han adquirido el año de antigüedad en la encargatura del mismo cargo que han ganado por ascenso.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

ARTÍCULO 18. INCLUSION DE CARGOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE. A partir de la presentación de este pliego de solicitudes, la Universidad del Valle incluirá los cargos de Jefe de División, Jefe de Sección, Jefe de Unidad y Coordinador de Área, en la Carrera Administrativa Especial.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 18: NO HAY PROPUESTA SUSTENTACIÓN:

Frente a las materias de negociación colectiva, el capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en Materia de negociación, establece en su parágrafo 1 no son objeto de negociación:

...

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado:

Es decir, que la Universidad del Valle mediante el Acuerdo 025 del 19 de diciembre de 2014, dispuso que en la administración del personal, (artículo 14) serán de libre nombramiento y remoción los empleos a los que corresponda la dirección académica o administrativa de la Universidad del Valle, los que tengan como función principal el manejo de bienes o dineros, los que tengan funciones de vigilancia o supervisión y aquellos que por su naturaleza requieran confianza especial de los directivos.

Los cargos de libre nombramiento y remoción son únicamente los creados de manera específica, y de conformidad con las funciones de la Universidad, para cumplir un papel directivo, manejo, de conducción u orientación institucional, y frente al tema, en varias de sus sentencias la Corte Constitucional en Sentencia C-540/98, señaló: " los empleos del Estado son de carrera y la excepción los de libre nombramiento y remoción". De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones.

La Corte Constitucional en las Sentencias SU-250 de 1998 o la C112 de 1999, dicha corporación ha dejado muy claro que la motivación de los actos administrativos

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

admite excepciones, como en el caso de la desvinculación de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción pues la relación laboral que se establece entre el nominador y este tipo de empleos es "in tuiti personae" pues su nombramiento tiene como fin manifestar el plan político que aquel tiene para la administración. La sentencia T-372/12 de la Corte Constitucional Señala: "Aplicación descontextualizada de la jurisprudencia constitucional respecto de la estabilidad laboral reforzada.

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 18:

SINTRAUNICOL Cali no está de acuerdo con la anterior sustentación y ponto de vista de la Universidad por la siguiente justificación:

Una tendencia histórica por parte del Estado es la de convertir la excepción en la regla e invertir los valores jurídicos. Una fuente del derecho es precisamente la jurisprudencia y en ello las altas cortes han sido enfáticas en señalar en sus respectivos fallos que los cargos de libre nombramiento y remoción son los que elaboran las políticas de la institución entonces nuestra pregunta a la comisión negociadora de la Universidad es la siguiente ¿los cargos pertenecientes al nivel ejecutivo en la institución son los que diseñan las políticas institucionales?

Al respecto, la Corte Constitucional como salvaguarda de la carta política en las sentencias C-514 de 1994; C-618 de 2015 y SU-003 de 2018, señala lo siguiente:

"Estos cargos de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales"

De forma contraria, la carrera como regla general se predica en razón a su naturaleza, que es de puras funciones administrativas, de ejecución o subalternas, Sentencias C-514 de 1994 y C-552 de 1996.

A ello se suma que toda excepción, como debe ser el caso de los cargos de libre nombramiento y remoción, es de carácter restrictivo. El criterio para diferenciar entre un

empleo de carrera y uno de libre nombramiento y remoción es la naturaleza de sus funciones. Y la función misma al ser de carácter excepcional, es una función de carácter político, de gobierno, directiva o de confianza especialísima, tal como lo argumentan las sentencias referidas en líneas anteriores.

En este sentido, el Acuerdo del Consejo Superior de la Universidad del Valle 025 de 2014 señala:

"ARTÍCULO 2º: RÉGIMEN ESPECIAL.- El presente Estatuto se regirá por la Constitución Política de la República de Colombia, las Leyes y normas reglamentarias que se apliquen expresamente a los entes universitarios autónomos, los Acuerdos pertinentes del Consejo Superior de la Universidad del Valle, los reglamentos internos de la Institución, la

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Convención Colectiva de Trabajo vigente para los Trabajadores Oficiales y los Acuerdos vigentes suscritos entre la Universidad del Valle y la representación sindical, ratificados por el Consejo Superior de la Universidad del Valle"

Por ello, consideramos la Universidad debe realizar las gestiones pertinentes para actualizar la normativa interna y transformar los cargos de libre nombramiento y remoción que no elaboran las políticas de la institución, si no que antes bien las ejecutan, para que sean transformados en cargos de carrera tal como en términos generales lo señala la Corte Constitucional. El acuerdo es una gran oportunidad para ello.

ARTÍCULO 23. SEGURO DE VIDA. A partir del 20 de mayo de 2020 la Universidad del Valle en caso de fallecimiento de un(a) Empleado(a) Publico No Docente y Docente, con nombramiento definitivo, provisional y supernumerario reconocerá a sus beneficiarios legales, un total de 30 meses de sueldo básico por concepto de Seguro de Vida. En caso de muerte accidental de acuerdo con los términos de la Póliza de Seguros, el monto será de 60 meses de sueldo básico.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 23: NO HAY PROPUESTA SUSTENTACIÓN:

En aplicación de los principios de legalidad y supremacía Constitucional, no es procedente jurídicamente por parte de la Universidad del Valle, adquirir un seguro de vida colectivo destinado a cubrir a los empleados públicos docentes y no docentes de la Entidad, dado que:

1) Los amparos contratados, como es el caso de la muerte y la incapacidad total o permanente -por mencionar algunos- están efectivamente comprendidos en el Sistema de Seguridad Social Integral que trae la Ley 100 de 1993, o en el Sistema General de Riesgos Laborales inclusive. Es claro que el objeto y los amparos del seguro colectivo de vida quedan bajo la égida del Sistema en mención. Insistir en que el seguro de vida colectivo es imprescindible para la garantía de unas condiciones mínimas de los empleados públicos de la entidad, supone desconocer la funcionalidad del Sistema de Seguridad Social Integral que trae la Ley 100 de 1993, o en el Sistema General de Riesgos Laborales, como si ante la muerte de un funcionario o un accidente laboral la Ley ya no contemplara reconocimiento alguno.

2) En ese sentido, la adquisición del seguro de vida colectivo, comporta legalmente la creación de una prestación adicional que no puede ser

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

pactada a través de Acuerdos Colectivos con los empleados públicos, dado que es competencia del Gobierno Nacional fijar el régimen prestacional de los empleados públicos, facultad que se encuentra establecida en los literales e) y f) del numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política, que señalan que corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y los criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional para fijar dicho régimen, así como dictar las normas que regulen el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales, y para tal efecto el legislador expidió la Ley 4a de 1992.

3) La regla general que ha establecido la Corte Constitucional, es que en la actualidad el seguro de vida colectivo fue sustituido por la pensión de sobrevivientes o la respectiva indemnización sustitutiva consagradas en el Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993, las cuales deben ser canceladas a los familiares beneficiarios del trabajador o a su cónyuge, por parte del Fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliado, tal y como lo ha entendido también la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral, sentencia del 16 de mayo de 2002). En otras palabras, si bien es cierto que la Ley 100 de 1993 no derogó expresamente el artículo 289 del C.S.T., no cabe duda alguna de que el nuevo Sistema de Seguridad Social Integral reguló por completo la materia, presentándose el fenómeno de la derogatoria tácita, lo cual ocurrió también respecto de las Resoluciones de Consejo Superior N° 043 de 1984 y N° 100 de 1985.

4) La extensión del Sistema General de Riesgos Profesionales garantizó también, la cobertura de las contingencias, enfermedades y accidentes acaecidos a los trabajadores, a partir de la fecha de vigencia del Decreto 1295 de 1994, con ocasión o como consecuencia del ejercicio, incluyendo a los servidores públicos del Estado. Esto, por supuesto en el caso de la Universidad del Valle, resultaba incompatible con el seguro de vida y accidentes otorgado a los empleos públicos docentes y no docentes por las Resoluciones de Consejo Superior N° 043 de 1984 y N° 100 de 1985, por lo que la derogación tácita de dicha prestación resultó inevitable.

5) El seguro de vida corresponde a una modalidad del contrato de seguros de personas, regulado en el Código de Comercio y, por lo tanto, el mismo no corresponde a un elemento salarial o prestación social que pueda reconocerse a los empleados públicos y en consecuencia, no es procedente la expedición de una norma del Consejo Superior en desarrollo de las disposiciones contenidas en la Ley 4ª de 1992, autorizando la contratación de un seguro de vida obligatorio.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

v) Adicionalmente se debe señalar que de acuerdo con el contenido del artículo 38° del Decreto 111 de 1996 -Estatuto Orgánico de Presupuesto- en el cual se determina:

(...) En el Presupuesto de Gastos solo se podrán incluir apropiaciones que correspondan:

a) A créditos judicialmente reconocidos;

b) A gastos decretados conforme a la ley; (...),

No existe norma expresa que autorice la creación ni la contratación de un seguro de vida para los empleados públicos de la Universidad del Valle, e ir en contra de tales disposiciones también implicaría actuar en contravía del principio de la legalidad del gasto.

6) Respecto a los trabajadores oficiales, además de lo previsto en la ley debe tenerse en cuenta lo establecido en la convención colectiva de trabajo. El acuerdo inter partes plasmado en la convención colectiva de trabajo o el pacto colectivo, al igual que el laudo arbitral, por virtud de la ley, son capaces de crear prestaciones diferentes o aún mayores a las previstas en la ley, pero a diferencia de esta última, solo tiene efectos inter partes y no generales, en consecuencia, no es posible hablar de una derogación de la normatividad convencional, salvo que una ley expresamente se refiera a ello o prohíba expresamente desbordar por estos mecanismos de negociación lo previsto en la ley

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL AL ARTÍCULO 23:

SINTRAUNICO Cali, considera completamente regresiva la justificación de la Universidad, la cual violentó los acuerdos pactados. Y esgrime la siguiente justificación:

El Seguro de Vida es una conquista histórica y derecho adquirido de la clase trabajadora en la Universidad del Valle, por ello, continuamos a través de la negociación instando a la Universidad para rectificar su posición respecto a esta materia, beneficio esencial para las familias de los empleados en la Institución.

Con la no aplicación del seguro de vida para los empleados se está generando la Violación de los Convenios Internacionales Nos. 151 y 154 de la OIT, aprobados por las Leyes 411/97 y 524/99. Instrumentos internacionales que son ley de la república en materia de señalar la negociación colectiva como un derecho fundamental, la cual es fundamento del seguro de vida en la institución. Lo cual evidencia una transgresión directa del principio del derecho internacional: LA LIBERTAD SINDICAL.

Adicionalmente, hay una violación de la Constitución Nacional: Artículos 1° a 6°, 9°, 13; 25; 29; 38; 39; 42; 48; 53; 55; 58; 69; 83; 93; 94; 214 y 215. Disposiciones que a la luz

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

de la jurisprudencia se denomina bloque de constitucionalidad, con relación al principio y derecho al trabajo y el derecho fundamental de asociación sindical en conexidad con el derecho de negociación colectiva, en términos de equilibrar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores atendiendo el principio de igualdad entre las partes.

Con relación a las disposiciones legales, hay una trasgresión de la Ley 1437 de 2011, Artículo 3º, Núm. 1, Artículos 88,91, 97,137, por parte de la institución al no contar con el consentimiento expreso de los titulares de los derechos para impedir que se continúe otorgando el seguro de vida. Adicionalmente, la Universidad no trasladó a la jurisdicción contenciosa administrativa la inconformidad sobre la aplicación del seguro de vida, violando el debido proceso conforme se señala en la ley.

El Origen del Seguro de Vida es el Acta Final de Acuerdos del Memorando Petitorio del 29 de abril de 1985, suscrito entre la Universidad del Valle y la Asociación de Empleados Públicos de Univalle, ratificada inicialmente mediante la Resolución No. 100 de junio 18 de 1985. Derecho adquirido convalidado de manera continua y permanente en los sucesivos Acuerdos Colectivos suscritos hasta la fecha. No es cierto que el fundamento del seguro de vida es el decreto 3135 de 1968, y que por ser derogado el art. 35 desaparece el fundamento del seguro de vida para los empleados de la Universidad del Valle, estos son del orden departamental en primer lugar no son del orden nacional, por tal motivo no les aplica aquella disposición. El fundamento del seguro de vida es el acuerdo colectivo suscrito el 29 de abril de 1985, ratificado por la resolución 100 de 1985. Ninguna de la normativa que señala la Universidad tiene el alcance de extinguir o derogar un beneficio complementario, o derecho adquirido que es el seguro de vida, resultado de la negociación colectiva.

En consecuencia, la Universidad ha hecho una indebida aplicación de la normativa empleada el 20 de mayo de 2020 en el Consejo Superior, conduciendo a esta instancia a un error jurídico y político.

Con relación al concepto del Consejo de Estado Radicación 11001-03-06000-2017-00096-00 (2344) Magistrado Ponente: Edgar Gonzales. Actor: Ministerio de Transporte. 27 de noviembre de 2017, fundamento en el cual se basa la Universidad para proceder a obstaculizar el beneficio del seguro de vida, es importante aclarar que no es vinculante. La Universidad no tuvo en cuenta los antecedentes del origen del seguro de vida y las condiciones de la Institución como ente autónomo. En el ministerio de transporte no había norma que facultara a la institución para tener el seguro de vida, en la universidad si existe el fundamento y está en la negociación colectiva. Acuerdos colectivos que han sido ratificados en cada negociación colectiva. Inclusive mediante resolución de C.S 073 de 2019, la cual estaba en vigencia en el momento en el cual se produjo aquel 20 de mayo de 2020 la acción en el Consejo Superior.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

El seguro de vida es una conquista, un beneficio complementario, no una medida sustitutiva de carácter prestacional del sistema general de riesgos profesionales.

Reiteramos, su origen es la negociación colectiva. El consejo superior a través de los actos administrativos que aprueba el presupuesto general, siempre incluyó el seguro de vida en la partida de transferencias, con fundamento en los acuerdos suscritos, no producto de partidas de programas de bienestar u otra índole.

Los principios de buena fe y confianza legítima son los que gobiernan los acuerdos que históricamente se han pactado, por tanto, el camino a seguir debe ser mediante acuerdos poder subsanar esta situación. Es un reconocimiento a los derechos adquiridos, por tanto, el empleador no los puede desconocer unilateralmente. Los acuerdos son continuos, progresivos, no regresivos, de lo contrario la negociación sería inocua.

El respeto al principio del debido proceso implica no pasar por alto las disposiciones internas sobre esta materia, por ejemplo, las que señala el acuerdo de C.S 025 de 2014 en lo relativo a las funciones de Comisión de Personal en particular sobre dirimir aspectos relacionados con el bienestar de los empleados, elemento que omitió la universidad. De igual forma, con relación al decreto 160 de 2014, la comisión de seguimiento a los acuerdos colectivos, establecida en cada negociación colectiva, instrumento que sirve para atender situaciones como la presentada con el derecho adquirido del seguro de vida, escenario que también evadió la Universidad. O explorar mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

Fue sorpresivo, que en plena pandemia la Universidad acudiera a la pérdida de fuerza de ejecutoria de las resoluciones que instrumentalizaban el seguro de vida, cuyo fundamento son los acuerdos colectivos de 1985. Por ello, apelamos en que esta sea la oportunidad para que la universidad demuestre la finalidad de su función en materia de administración que es el buen servicio, esta debe ser el propósito de quien está en el poder público.

NO ACUERDOS - SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA

ARTÍCULO 9. ESTABILIDAD LABORAL

LA UNIVERSIDAD se compromete a realizar un curso concurso interno para que los empleados públicos provisionales que fueron vinculados a la raíz del proceso de formalización suscrito con SINTRAUNICOL CALI y fueron vinculados con posterioridad a abril del 2022, quienes podrán participar en el sin exigir mayores requisitos de los que acredite el servidor que está en el cargo. SINTRAUNICOL será garante de este proceso, con la participación de dos representantes de Sintraunicol en el proceso del curso concurso. Para ello la universidad otorgara todas las garantías

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

pertinentes y necesarias, esto en el marco del cumplimiento del sistema integrado de gestión de calidad los requisitos del plan de mejoramiento del ministerio de educación.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 9: NO HAY PROPUESTA

SUSTENTACIÓN:

El decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en el parágrafo 1 establece que no es materia de negociación y excluye de ese ámbito, el mérito, y la razón es constitucional, puesto que el artículo 125 Constitucional ordenó que todos los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera (...) Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley (...)

SUSTENTACIÓN SINTRAUNICOL Buenaventura AL ARTÍCULO 9: El sindicato considera que, si se puede generar escenarios alternativos que permitan que los Provisionales después de surtido el concurso interno, se realice una convocatoria interna para ellos, amparados en la Autonomía Universitaria, posterior a este proceso quedando vacantes desiertas, se haría una convocatoria externa publicada para la ciudadanía en general.

Entonces, la autonomía no solamente es para el manejo administrativo y direccionamiento de la institución, también el personal administrativo con vinculo definitivo o en provisionalidad goza de dicha autonomía y que se creen posibilidades que los beneficien, teniendo incluso en cuenta su antigüedad, experiencia adquirida, formación y capacitación, considerar que es ya personal capacitado y se perdería ese talento humano, ya que reentrenar es un reproceso ante las dinámicas de la universidad que no beneficiaría a las partes interesadas.

Insistir en una alternativa que le otorgue a los provisionales que están bajo las condiciones del artículo solicitado una condición especial y se les reconozca como mérito: tener requisitos del cargo que ostenta, tener calificaciones satisfactorias en la evaluación de desempeño las cuales les han permitido continuar en la provisionalidad y haber realizado pruebas de selección para su vinculación.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Después de 34 años de establecida la sede de la Universidad del Valle en el distrito de Buenaventura, el pasado 2 de mayo de 2022 los primeros 16 trabajadores lograron tener un vínculo contractual directamente con la Universidad, siendo tercerizados a través de la Fundación del Valle durante todo este tiempo.

Gracias a las acciones sindicales y jurídicas se puede contar "trabajo en otras condiciones", como compensación a los años de trabajo donde la fuerza laboral y la formación personal ha sido significativa para el crecimiento de la sede, solicitamos como mínimo garantizarle a los trabajadores que estuvieron mal pagados y desconocidos como parte de la familia univalle, la estabilidad laboral hasta que se realice el curso concurso o la formalización.

ARTÍCULO 10. BIENESTAR DE EMPLEADOS PUBLICOS

A partir de la firma del presente acuerdo colectivo, LA UNIVERSIDAD DEL VALLE respetuosa de las disposiciones legales vigentes concertara en todos los casos con los empleados públicos administrativos la fecha en que tomaran sus vacaciones en los casos en que se puedan enmarcar en los grupos que organiza la administración, lo hará en estas fechas y en los que no, lo definirán concertadamente; en todo caso, de ninguna manera la dirección de la sede pacifico impondrá unilateralmente la fecha de vacaciones.

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 10: NO HAY PROPUESTA

SUSTENTACIÓN:

Frente a las materias de negociación colectiva, el capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en Materia de negociación, establece en su parágrafo 1 no son objeto de negociación:

...

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.

En ese sentido, si bien es cierto que conforme el artículo 8 del Decreto Ley 1045 de 1978 todo empleado público y trabajador oficial tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios, las cuales deben concederse de oficio o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se causen, también es cierto que toda actuación en relación con las normas laborales de los empleados públicos debe sujetarse al principio de

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

legalidad, es decir, no se puede desbordar lo normado en los artículo 14 (aplazamiento de las vacaciones), 15 (de la interrupción de las vacaciones), 16 (del disfrute de las vacaciones interrumpidas) del Decreto citado.

POSISICÓN DE SINTRAUNICOL Buenaventura al artículo 10: Las vacaciones es el derecho al descanso remunerado ganado a través de los años por las luchas sindicales, sin embargo, el disfrute de las mismas o puede estar en contravía de los derechos laborales y familiares del trabajador. Así mismo se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia por medio de la Sentencia 16829 de diciembre 1 de 2022 advierte que la concesión de las vacaciones debe estar libre de condicionamientos administrativos o laborales. Lo anterior, se debe a que estos condicionamientos administrativos o laborales no deben ser una carga que el empleado tenga que soportar, toda vez que, se insiste, el descanso constituye un derecho fundamental que tienen todos los trabajadores. La Corte Suprema de Justicia también indica que resulta contrario a la dignidad humana exigirle al trabajador evacuar las tareas acumuladas durante su ausencia vacacional, ya que se estaría ejerciendo una presión psicológica que va en contra del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y al descanso.

ARTÍCULO 12. AMPLIACION DE LA PLANTA FISICA, ADQUISICION DE EQUIPAMIENTO Y TECNOLOGIA PARA EL RESTAURANTE UNIVERSITARIO Y AMPLIACION DE LA PLANTA DEL PERSONAL

A partir de la firma del presente acuerdo colectivo, LA UNIVERSIDAD del valle continuará con el fortalecimiento de la planta física de la universidad para los cuales construirá un bloque para el servicio del restaurante universitario en el campus de la universidad del valle sede pacifico junto con el equipamiento, tecnología y personal necesario el cual será vinculado directamente por la universidad.

parágrafo No. 1. El servicio del restaurante universitario en la Universidad del Valle sede Pacífico se prestará en las mismas condiciones que se presta en el campus de la universidad del valle sede Meléndez en Cali y con la misma calidad.

parágrafo No. 2. El servicio del restaurante universitario en la universidad del valle sede pacifico tendrá el mismo valor para el empleado público no docente con nombramiento definitivo y nombramiento provisional que rige en el campus universitario en Meléndez en la ciudad de Cali.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

parágrafo No. 3. Mientras se construye el bloque de la cafetería universitaria en la universidad del valle sede pacifico se otorgará un bono a los empleados públicos en las mismas condiciones del bono que se les suministra a los estudiantes.

[Firma]

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 12: NO HAY PROPUESTA

[Firma]

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL BUENAVENTURA AL ARTICULO 12: "En el mundo contemporáneo, las universidades tienen un papel preponderante en el desarrollo de la sociedad democrática, además del proceso de la ciencia, el desarrollo de la tecnología y el avance de la cultura, Desde sus inicios, las universidades han proporcionado educación y formación profesional para las principales profesiones, desarrollando una conexión directa e inmediata con la economía y las necesidades prácticas de la sociedad". Trinidad Padilla.

[Firma]

[Firma]

[Firma]

Con esta teoría y con la vigencia de la Ley 1617 que declara a Buenaventura como Distrito Portuario, Biodiverso, Industrial y Ecoturístico, que nos proyecta grandes desafíos para cumplir con este precepto y la Universidad del Valle que por más de 34 años ha estado en la ciudad primero con un espacio en préstamo o comodato y ahora propio está en obligación de platear un plan de infraestructura que garantice condiciones dignas para los estudiantes, profesores y trabajadores que responda con las nuevas exigencias de la ciudad, con profesiones pertinentes para el crecimiento económico, social y culturas que reúna las expectativas de propios y extranjeros.

[Firma]

[Firma]

ARTÍCULO 14. INGRESO PARA EDUCACION SUPERIOR Y CURSOS DE EXTENSION.

[Firma]

FUE RETIRADO POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN MESA DE NEGOCIACIÓN EN MAYO DE 2023.

ARTÍCULO 18. CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA LOS DIRIGENTES SINDICALES.

[Firma]

A partir de la firma del presente acuerdo colectivo, LA UNIVERSIDAD hará extensivo a las empleados públicos no docentes afiliados a SINTRAUNICOL-Buenaventura el fuero sindical con todas las garantías que conlleva el mismo a petición del sindicato, por amenazas y/o persecución contra la integridad física y la vida producto del accionar sindical, previa presentación probatoria bien sea documental, testimonial, par medias magnéticos, audiovisuales y la respectiva denuncia penal con

[Firma]

[Firma]

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

la cual se pruebe el riesgo que corre el AFILIADO, otorgándole permiso sindical y/o comisión sindical al amenazado y a su cónyuge o compañero (a) permanente si este (a) trabaja en la UNIVERSIDAD DEL VALLE, previa verificación realizada por una comisión integrada por un representante de SINTRAUNICOL BUENAVENTURA y un representante de la UNIVERSIDAD DEL VALLE con el fin de preservar su integridad física y la vida, sin exigirle presentaciones periódicas en la Institución. Este permiso o comisión sindical será remunerado con todas sus prestaciones legales o extralegales a que tenga derecho. El sindicato se compromete a realizar acompañamiento al AFILIADO, las gestiones pertinentes ante las entidades del Estado que permitan garantizar la integridad física y/o la vida del afiliado.

parágrafo No. 1. En caso de desplazamiento de AFILIADO, la UNIVERSIDAD otorgara un auxilio económico de 3 SMMLV por una vez, con el fin de que este se ubique en dicho lugar.

parágrafo No. 2. Auxilio educativo extraordinario equivalente a dos veces el monto ordinario para sufragar gastos adicionales por cambio de colegio de los hijos.

parágrafo No. 3. El permiso sindical o comisión sindical se otorgará durante el tiempo que se encuentre vigente su vinculación laboral.

parágrafo No. 4. En el momento que se supere la situación de amenaza y/o riesgos, el trabajador trasladado podrá retornar a su sede inicial de trabajo, para lo cual también contara con la subvención de los gastos de transporte y trasteo en las que deba incurrir.

parágrafo No. 5. Transcurridos 15 días hábiles desde la fecha de radicación de la respectiva judicialización de amenazas recibidas por las dirigentes sindicales, AFILIADOS o activistas, la Universidad del Valle oficializara a la UNP a fin de conocer el cronograma de atención del requerido caso; así mismo quincenalmente hará seguimiento a la gestión y reportara el resultado de esta actividad a la junta directiva nacional y local.

parágrafo No. 6. Garantías Sindicales, Protección por Detenciones. La UNIVERSIDAD garantizara que el Directivo sindical y/o afiliado al SINDICATO detenido, gozara en todo momento de remuneración salarial y prestaciones sociales hasta que resuelva su situación jurídica, detención producida por la realización de actividades políticas sindicales.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 18: NO HAY PROPUESTA
SUSTENTACIÓN:

Los activistas y dirigentes sindicales que se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades, y que manifieste encontrarse en situación de riesgo, debe solicitar la protección especial por parte del Estado, debe, inicialmente, presentar un relato de los hechos de amenaza de los que haya sido víctima con el fin de iniciar el proceso.

La Corte Constitucional en su Sentencia T-339 de 2010, establece: amenaza es la "acción de amenazar" y, a su vez, amenazar significa "dar indicios de estar inminente algo malo o desagradable". En esta medida, el riesgo es siempre abstracto y no produce consecuencias concretas, mientras que la amenaza supone la existencia de señales o manifestaciones que hagan suponer que algo malo va a suceder. En otras palabras, la amenaza supone la existencia de "signos objetivos que muestran la inminencia de la agravación del daño". Por este motivo, "cualquier amenaza constituye un riesgo, pero no cualquier riesgo es una amenaza"

Así mismo, con la Sentencia T 591 2013, la Corte Constitucional ha precisado que la solicitud de protección del derecho a la seguridad personal, exige al peticionario probar, al menos de manera sumaria, los hechos que demuestran o permiten deducir que se encuentra expuesto a una amenaza. Es por ello, que debe acreditar la naturaleza e intensidad de la amenaza respecto de la cual se pide protección; y que se encuentra en una situación de vulnerabilidad o especial exposición a la materialización del inicio del daño consumado. Esto conlleva, por parte de las autoridades competentes, a identificar el tipo de amenaza que se cierne sobre la persona y definir de manera oportuna las medidas y medios de protección específicos, adecuados y suficientes para evitar la consumación de un daño, especialmente cuando se trata de personas que por su actividad misma están expuestas a un nivel de amenaza mayor, como sería el caso de los defensores de derechos humanos, altos funcionarios, periodistas, líderes sindicales, docentes en zona de conflicto, minorías políticas o sociales, reinsertados, personas en condiciones de indigencia, desplazados por el conflicto armado, personas privadas de la libertad, soldados que prestan servicio militar obligatorio, niños y niñas y sujetos de un especial grado de protección por su notoria situación de indefensión.

De acuerdo con la jurisprudencia vigente, la amenaza es el elemento que permite dar un indicio de la existencia de un riesgo extraordinario o extremo y por lo tanto la necesidad de adopción de medidas de protección especiales por parte del Estado.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Los activistas y dirigentes sindicales que se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades, son beneficiarios del Programa de Protección de la Unidad Nacional de Protección, porque desde el Despacho del Director de la UNP se ha creado un enlace de comunicación especializado con el Asesor para la población de dirigentes y activistas sindicales.

Finalmente se destaca que la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, tiene a disposición una guía de trabajo para Colombia, denominada Ruta de Protección a Sindicalistas Objeto de Amenaza.

POSICIÓN SINTRAUNICOL BUENAVENTURA ARTICULO 18: El Informe de víctimas desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021, registró en el distrito portuario 58.395 víctimas por algún tipo de hecho victimizante (Unidad de Víctimas 2022). Durante este período, en Buenaventura han convergido 9 grupos armados ilegales y se han presentado 6 disputas bélicas por el control criminal y social en la ciudad. Lo anterior da elementos de contexto sobre los escenarios de riesgo y las vulneraciones a la integridad de las comunidades locales.

Esto demuestra que todos estamos expuestos a acciones de violencia y de desplazamiento que se agudizan por la dinámica sindical y las acciones sociales desarrolladas en el distrito en el marco de la exigencia de derechos.

Por ello no estamos de acuerdo con la posición planteada por la Universidad toda vez el desplazamiento no se limita solamente a la protección de la UNP, sino el afrontar los desajustes de la familia y las repercusiones emocionales y psicológicas de adultos y niños.

ARTÍCULO 23. SUBSIDIO POR ESPOSA (O), COMPANERA(O) PERMANENTE O PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO DOCENTES CABEZA DE FAMILIA.

A partir de la firma del presente acuerdo colectivo, LA UNIVERSIDAD pagara mensualmente la suma equivalente al 10% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, como Subsidio por Esposa (o) o Compañera (o) de los Empleados Públicos. Igualmente extenderá este subsidio a las Empleados Públicos No Docentes que acrediten la condición de cabeza de familia.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE AL ARTÍCULO 23: NO HAY PROPUESTA. -

SUSTENTACIÓN: Se está solicitando en forma mensual, lo que impide cualquier reconocimiento por la universidad por ser materia de exclusión del Decreto 160 de 2014.-

POSICIÓN DE SINTRAUNICOL BUENAVENTURA AL ARTICULO 23: SINTRAUNICOL BUENAVENTURA argumenta que si se puede establecer nuevos niveles de acuerdo con el:

DECRETO 160 DE 2014

ARTÍCULO 5o. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1o. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. (...)

PARÁGRAFO 2o. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Como se puede observar el decreto 160 de 2014, permite la negociación y concertación en materia salarial, pero la Universidad plantea de manera contraria que, en materia salarial el decreto 1072 de 2015, no permite la negociación en el aspecto salarial, contradiciendo lo contenido en la misma norma, confundiendo los aspectos salariales con los prestacionales

Factor salarial y factor prestacional.

ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

Concepto que está definido no solo en normatividad nacional, sino en por las altas cortes colombianas, como es la Sentencia 00146 de 2018, del Consejo de Estado, la cual indica: técnicamente el factor salarial es el componente que remunera el trabajo, y el factor prestacional es la parte que corresponde a las cargas prestacionales, es decir, a las prestaciones sociales.14/

(...)

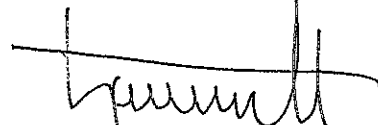
De acuerdo con lo anterior, se tiene que no es viable tener como prestaciones sociales aquellas que han sido establecidas como factores salariales a través del Decreto 1042 de 1978, como es el caso de la prima técnica, sumado el hecho, como lo ha sostenido el Consejo de Estado, (...).

En un asunto de similares contornos, esta corporación en la sentencia del 20 de marzo de 2014 expediente 1919-13 consejero Ponente Gerardo Arenas Monsalve señaló:

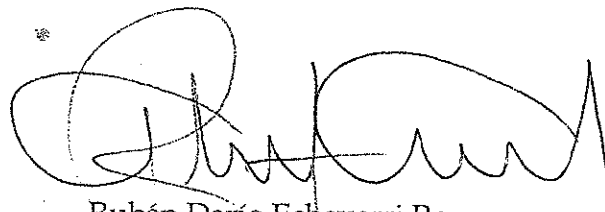
La prima técnica no constituye una prestación social sino un factor salarial para atraer o mantener personal calificado en la función pública, razón por la cual dicho complemento salarial no está cobijado por las disposiciones del artículo 1 del Decreto 1919 de 2002, mediante el cual se hizo extensivo al orden territorial, el régimen de prestaciones sociales establecido para los empleados públicos del orden nacional, como erróneamente lo interpretó el actor.

La presente ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS, se suscribe por los participantes, siendo el día 28 de Julio de 2023, así:

POR LA UNIVERSIDAD DEL VALLE



Guillermo Murillo Vargas
Vicerrector de Bienestar Universitario con
Funciones de Rector



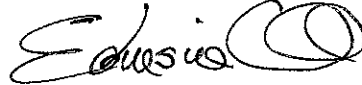
Rubén Darío Echeverri Romero
Vicerrector Administrativo



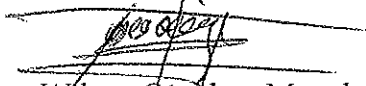
ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA
NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA
CALI" y SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA. -

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS
UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL"

SUBDIRECTIVA CALI



Édison Méndez



Wilson Sánchez Manchola



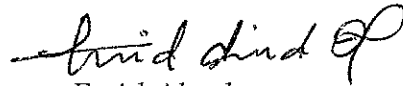
Marlene Alegría



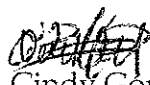
Liliana Guzmán Marulanda



Nelson Castillo -



Farid Abud -



Cindy Gómez



Silvio Guevara



Fanor Valencia



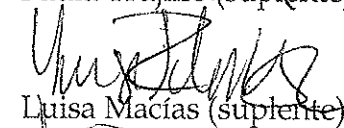
Luz Elena Romero



Nelson Varón Zambrano



Paula Trujillo (suplente)

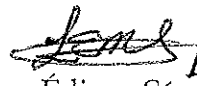


Luisa Macías (suplente)



Alejandro Gómez (suplente)

SUBDIRECTIVA BUENAVENTURA



Édison Sánchez

Luis Edinson Masquosa

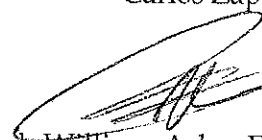


Angelly Ruiz García

Ximena Murillo



Carlos Zapata
Carlos Zapata.



Asesor jurídico de la Organización sindical: William Arley Escobar.