

**ACTA FINAL DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES
PRESENTADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS
UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL" -SUBDIRECTIVA TULUÁ A LA
UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA -UCEVA**

Siendo las 3 p.m. del día lunes 30 de julio de 2018, en el auditorio de los Laboratorios Integrados de la Unidad Central del Valle, se dio inicio a la reunión de la Mesa de Negociación del Pliego de Peticiones presentado el 28 de febrero del 2018 por SINTRAUNICOL Tuluá a la UCEVA, con el fin de realizar el acta final de dicha negociación.

Asistieron por la Comisión de la UCEVA: Limbania Perea, Maritza Beltrán, Luz Mireya González y las asesoras Martha Lucía Álvarez y Mariana Donneys.

Por la Comisión sindical: Edgar Patiño, Damaris Barragán, Milcko Ferrer, Julián Varela.

ACUERDOS Y DESACUERDOS:

ARTÍCULO 1. AUXILIO DE TRANSPORTE. La UCEVA, concederá un aporte a los miembros de la junta directiva de SINTRAUNICOL subdirectiva Tuluá, para asistir a 4 eventos regionales y/o nacionales de carácter sindical o gremial por un valor de 4 salarios mínimos legales vigentes, cada año; este no es constitutivo de salarios ni de prestaciones.

No hay Acuerdo. La comisión institucional argumenta que se acogen al concepto 125681 de 2017 del Departamento de la Función Pública, quien de manera puntual define que "el reconocimiento y pago de viáticos es un derecho de los servidores que prestan sus servicios en un lugar diferente a su sede habitual de trabajo, cuya razón de ser es solventar los gastos adicionales en que incurre el comisionado por concepto de alojamiento, alimentación y transporte y que no debe asumir de su propio peculio", por lo tanto no está permitido conceder viáticos para atender actividades sindicales.

ARTÍCULO 2. AUXILIO PARA LENTES Y MONTURA. A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA pagará a los empleados(as) públicos y docentes de tiempo completo un (1) auxilio equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal mensual vigente cada año para la adquisición de gafas o lentes, para empleados que devengan hasta 2 salarios mínimos legales y, el 40% para quienes ganen más de 2 salarios mínimos. Se mantendrá la reglamentación vigente para acceder a este auxilio.

Se acuerda A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA pagará a los empleados(as) públicos y docentes de tiempo completo un (1) auxilio equivalente al treinta por ciento (30%) del salario mínimo legal mensual vigente, cada año para la adquisición de gafas o lentes para empleados que devengan hasta 2 salarios mínimos legales y, el 25% para quienes ganen más de 2 salarios mínimos. Este beneficio se incluirá en los programas de bienestar social.

Para mantener este beneficio la Comisión Institucional se basa en lo establecido en la CIRCULAR EXTERNA No. 100-10-2016 del DAFP mediante la cual da directrices a los representantes legales de los organismos y entidades del Sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los Niveles nacional y territorial respecto a no regresividad en los derechos adquiridos como resultado de los acuerdos colectivos suscritos entre las organizaciones sindicales y la Administración Pública y los reconocidos en actos administrativos expedidos de

conformidad con la Constitución y la ley. Así mismo retoman lo establecido en la sentencia C 533 de 2012 que define el principio de progresividad en los siguientes términos: *“El principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales se encamina a que el Estado reconozca prestaciones mayores y superiores en esos campos, hasta llevar a una cobertura universal. En tal sentido, la Corte ha puntualizado que una vez alcanzado un nivel de satisfacción y salvaguarda de los derechos económicos, sociales y culturales, está vedado al legislador, no obstante su margen de configuración, retroceder en las conquistas alcanzadas en tales ámbitos, salvo imperiosas razones. Es así como en el ámbito laboral y particularmente en cuanto a la no regresividad, explicó que la disminución de la protección de los derechos de los trabajadores resulta problemática constitucionalmente, en la medida en que pueda afectar el principio de progresividad, sin que ello signifique que regulaciones más estrictas devenga, per se, en un retroceso frente a esas garantías y la facultad de configuración del legislador “dista de ser plena, pues no sólo (i) no puede desconocer derechos adquiridos sino que además (ii) debe respetar los principios constitucional del trabajo y (iii) las medidas deben estar justificadas, conforme al principio de proporcionalidad”.*

ARTÍCULO 3. PAGO DE INCAPACIDADES: A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA pagará a los empleados públicos(as) y docentes de planta un auxilio de solidaridad para cubrir incapacidad por enfermedad general equivalente al 33% del salario diario devengado por el funcionario, por cada día, cuando la incapacidad sea igual o superior a 10 días y por el tiempo que esta dure; dicho reconocimiento será desde el tercer día de incapacidad. Así mismo se reconocerá por 10 días discontinuos siempre y cuando no medie más de 2 días entre una y otra incapacidad emitida por la EPS.

No hay Acuerdo. La comisión institucional plantea que según el concepto 93151 de 2015 del DAFP los auxilios por incapacidades son una prestación de servicios y por lo tanto no son objeto de negociación colectiva; concretamente establece en la conclusión 5: *“El apoyo por convalecencia médica tampoco puede ser regulado mediante negociación colectiva, por cuanto, cuando el servidor se encuentra en incapacidad médica le corresponderá su reconocimiento a la EPS o a la ARL según se trata, con base en la normativa previamente establecida”.*

La Comisión sindical argumenta que este beneficio ya ha sido obtenido en negociaciones anteriores, lo que se está solicitando es incrementar el monto del auxilio porque como bien se sabe, con las incapacidades médicas se disminuye significativamente el salario, mientras los gastos se incrementan, pues los pagos que hace la EPS son solo del 64% del salario, en ese sentido solicitan que también se le aplique el principio de progresividad y no regresividad que ha fijado la Corte Constitucional para los derechos sociales. Además, las normas nacionales establecen que las prestaciones sociales son los pagos adicionales al salario y se constituyen en una REMUNERACION obligatoria por parte del empleador hacia los trabajadores, se encaminan a cubrir necesidades o riesgos ordinarios y finalmente se constituyen en un reconocimiento a la contribución del empleado en la generación de los resultados esperados por la institución o entidad pública; por lo tanto, ni el auxilio por incapacidad ni el auxilio funerario solicitados en la negociación pueden ser considerados como prestaciones sociales, son meros auxilios que benefician a los trabajadores incapacitados por quebrantos de salud y, a la familia de los trabajadores fallecidos, así como el auxilio para lentes y monturas es un beneficio para los trabajadores con problemas visuales; en ningún caso constituyen una remuneración. También se indica que el Decreto 160 de 2014, es en esencia la norma que regula la negociación entre los sindicatos de Empleados Públicos y las Entidades de Derecho Público, allí se establece claramente las materias o aspectos que No se permiten negociar, por lo tanto no debe tenerse en cuenta norma diferente o conceptos, que además no son vinculantes, así hayan sido

gm

[Signature]
2

51

expedidos por la Directora Jurídica del DAFP. Es claro que el decreto permite negociar aspectos que tengan como objetivo mejorar la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, como son los auxilios para atender situaciones fortuitas que descompensan la salud y la vida.

ARTÍCULO 4. FLEXIBILIDAD HORARIO LABORAL. A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA programará en el período intersemestral de mitad de año una semana con flexibilidad en el horario laboral consistente en trabajar en jornada continua. Igual flexibilidad se dará en la semana anterior a las vacaciones colectivas de fin de año.

Se Acuerda: solicitar a la UCEVA que a partir del año 2019 se inicie el periodo de vacaciones colectivas a partir del primer día hábil de la tercera semana del mes de diciembre, con el objetivo de que los funcionarios puedan disfrutar de la época navideña en familia, atemperado esto a la flexibilidad laboral que establece la ley colombiana .

ARTÍCULO 5. AUXILIO FUNERARIO: A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA, concederá por muerte de funcionario, un auxilio de 5 salarios mínimos mensuales vigentes. Este se le entregará al familiar designado por el funcionario en documento que reposará en su hoja de vida.

No hay Acuerdo, la Comisión Institucional plantea que teniendo en cuenta lo establecido en el concepto 93151 de 2015 del DAFP el auxilio funerario no puede negociarse porque es una prestación social establecida en el artículo 86 de la ley 100 de 1993, “La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario”.

La Comisión sindical plantea los mismos argumentos dados para justificar el Auxilio para Incapacidades médicas, relacionados con que los conceptos emitidos por el DAFP no son de obligatorio cumplimiento, porque la negociación está regida por el Decreto 160 de 2014 y que los auxilios no son prestaciones sociales.

ARTICULO 6. POTABILIDAD DEL AGUA PARA EL CAMPUS UNIVERSITARIO. A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA realizará y dará a conocer, en un plazo no mayor de 6 meses, un estudio sobre la potabilidad del agua de la ciudadela universitaria. Según los resultados de dicho estudio, la UCEVA adelantará gestiones conducentes a garantizar que la ciudadela universitaria disponga de agua apta para el consumo, esto es que cumpla con las condiciones físico químicas y microbiológicas establecidas por el gobierno nacional.

Se Acuerda: la UCEVA atendiendo a los diversos riesgos que existen en el ambiente y que pueden incidir en las aguas subterráneas, contratará con un laboratorio certificado la realización de exámenes del agua para profundizar en los análisis microbiológicos y otros de relevancia como metales.

ARTÍCULO 7. ELABORACIÓN DEL PLAN DE ORDENAMIENTO DEL TERRITORIO UNIVERSITARIO. A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA diseñará una política de ordenamiento del campus en procura de darle usos sostenibles al territorio y planificar la expansión de la infraestructura a mediano y largo plazo, guardando debidos criterios de unidad arquitectónica, ambiental, estética y cultural. Dicho Plan debe dar

3

2

ARTÍCULO 9. POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO, PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. A partir del 1º de enero de 2019 la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA conformará una Comisión con representación de estudiantes, empleados, docentes y SINTRAUNICOL para diseñar la Política de Equidad de género, prevención, detección y atención a la discriminación y violencia de género. El plazo para conformar la Comisión, diseñar la política e implementarla por parte de la UCEVA será de dos periodos académicos.

Se Acuerda: crear un comité institucional con representación de empleados, docentes y SINTRAUNICOL para diseñar la Política de Equidad de género, prevención, detección y atención a la discriminación y violencia de género de la UCEVA. Quienes participen en este Comité deberán conocer del tema de género. El plazo para conformar el Comité, diseñar la política e implementarla por parte de la Institución será de dos periodos académicos, a partir de enero del 2019.

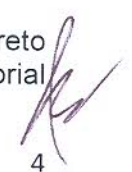
ARTÍCULO 10. **Acordado:** Los beneficios aquí acordados se aplicarán a los empleados públicos institucionales y docentes de planta, con excepción de las prohibiciones que trata el artículo 2 del decreto 160 de 2014.

ARTÍCULO 11. **Acordado.** Los beneficios debidamente aprobados que se encuentren vigentes y que no hayan sido modificados con el presente Acuerdo continuaran vigentes.

ARTÍCULO 12. **Acordado.** Para verificar la implementación del acuerdo y hacerle seguimiento a lo pactado en esta negociación se conformará un Comité con participación de SINTRAUNICOL y las directivas administrativas de la UCEVA. Este estará integrado por: Edgar Patiño y Milcko Antonio Ferrer en representación de SINTRAUNICOL, Limbania Perea y Marta Lucia Álvarez en representación de la Institución, quienes se reunirán una vez por semestre.

ARTÍCULO 13. **Acordado.** El Acuerdo suscrito entre la Unidad Central del Valle –UCEVA y el Sindicato de Trabajadores Universitarios de Colombia, SINTRAUNICOL Subdirectiva Tuluá, tiene una vigencia de dos (2) años contados a partir del primero (1) de enero del año 2019, hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año 2020, y seguirá vigente mientras no se sea modificado por un nuevo acuerdo entre las partes.

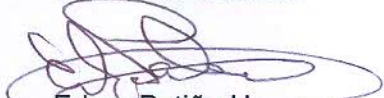
Debido a que el Acuerdo fue parcial, las partes, de conformidad con el artículo 11 del Decreto 160 de 2014 decidieron solicitar la Mediación ante el Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial



Valle del Cauca para dirimir la controversia presentada con los artículos: 3. Pago de incapacidades y 5 Auxilio funerario.

Para constancia se firma quienes intervinieron:

Comisión sindical

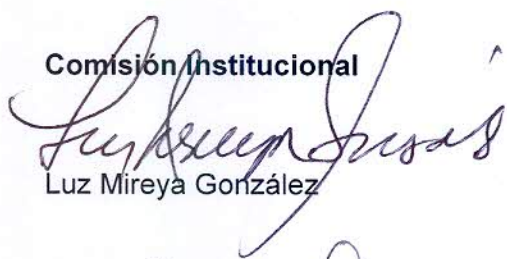

Edgar Patiño H.


Damaris Barragán G.


Milcko Antonio Ferrer

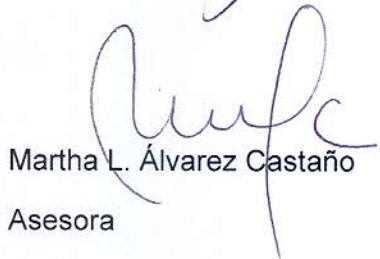

Julián Varela

Comisión Institucional


Luz Mireya González


Limbania Ferea Doronsoro


Maritza Beltrán García


Martha L. Álvarez Castaño
Asesora


Mariana Donneys Agudelo
Asesora