

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA - UCC SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE COLOMBIA – SINTRAUNIPRICOL (2021 – 2024)

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

CLÁUSULA 1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES: Son partes de la presente convención colectiva de trabajo, la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, en adelante UCC, y el Sindicato de Trabajadores de las Universidades Privadas de Colombia, en adelante SINTRAUNIPRICOL. **(C.C 2015-2018).**

CLÁUSULA 2. TRABAJADORES: Son trabajadores(as) el personal docente y administrativo, vinculados mediante contrato de trabajo que preste sus servicios a la UCC. **(C.C 2015-2018).**

CLÁUSULA 3. COBERTURA: La Convención Colectiva de Trabajo beneficia a los trabajadores de la UCC afiliados a SINTRAUNIPRICOL y los que se llegaren a afiliarse de conformidad con la ley.

PARÁGRAFO: Los trabajadores multifiliados que deseen acogerse a los beneficios de esta convención colectiva deben manifestarlo por escrito en forma individual ante SINTRAUNIPRICOL, quien es responsable de notificar a Recursos Humanos de la UCC tal situación, anexando el original de la carta del trabajador. **(C.C 2015-2018).**

CLÁUSULA 4. CAMBIO DE NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: En el evento que la UCC o SINTRAUNIPRICOL cambien de nombre, denominación o razón social en desarrollo de normas legales y/o estatutarias, se entenderá incorporada a la Convención Colectiva de Trabajo la nueva razón social. **(C.C 2015-2018).**

CLÁUSULA 5. PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN: La UCC cubrirá el costo total de ochenta y cinco (85) cartillas de la convención colectiva y adicionalmente remitirá el arte digital usado para la impresión de estas. El envío de los documentos descritos se dará dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo. **(C.C. 2021-2024).**

CLÁUSULA 6. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: En caso de conflicto sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador y será de forzosa aplicación. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. **(C.C 2015-2018).**

CAPÍTULO II

GARANTÍAS SINDICALES

CLÁUSULA 7. DERECHO DE ASOCIACIÓN: La UCC respetará el derecho de asociación que tienen los trabajadores, de conformidad con la Constitución Nacional, la ley y los tratados internacionales aprobados por Colombia. **(C.C 2015-2018).**

CLÁUSULA 8. FUERO SINDICAL: La UCC reconocerá fuero sindical extralegal a dos trabajadores de la Universidad afiliados a SINTRAUNIPRICOL, como Comisión Estatutaria de Reclamos Nacional, o la que haga sus veces en dicha organización sindical, elegidos por la Asamblea General de este sindicato, por el mismo tiempo previsto para la Junta Directiva.

El fuero que se otorga, en el evento que uno (1) o los dos (02) miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos Nacional renuncien a la organización sindical, renuncien al cargo, o sean cambiados antes de vencerse la mitad del período estatutario, o cuando sea expulsado de la organización sindical en cualquier tiempo, el fuero se pierde inmediatamente. El miembro (s) que llene la vacante gozará de fuero por el tiempo restante del periodo de la Junta Directiva vigente.

En el caso de cambio o renuncia al cargo sindical, luego de la mitad del período estatutario o antes de la finalización del mismo, el fuero se conserva por tres (3) meses más, pero si el cambio se produce luego de finalizado el período estatutario, el fuero se conserva por seis (06) meses más.

El período estatutario al que se refiere esta cláusula es el señalado para la Junta Directiva de la organización sindical.

Las Subdirectivas y/o Comités Seccionales que pueda crear la organización sindical, en el evento de nombrar Comisión de Reclamos en estas, no tendrán fuero sindical de acuerdo con lo señalado en la sentencia C-201 de 2012. **(C.C 2021-2024).**

CLÁUSULA 9. AUXILIO PARA EL SINDICATO: La UCC reconocerá a SINTRAUNIPRICOL por año de vigencia de la presente convención colectiva, lo siguiente:

- a) Por el primer año de vigencia treinta y tres punto cinco (33.5) SMLMV.
- b) Por el segundo año de vigencia treinta y tres punto cinco (33.5) SMLMV.

c) Por el tercer año de vigencia treinta y cuatro (34) SMLMV.

PARÁGRAFO 1: El auxilio anual será pagado dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la presentación de la cuenta de cobro, que deberá entregar SINTRAUNIPRICOL en el mes de septiembre de cada año, junto con el certificado de titularidad de cuenta en donde se debe hacer la consignación, momento en el cual comienza a correr el término de pago antes previsto.

PARÁGRAFO 2: Este beneficio incluye igualmente el auxilio para gastos de negociación.

PARÁGRAFO 3: En el evento de creación de subdirectivas o comités seccionales, no se causará este beneficio.

PARÁGRAFO 4: Al comprender este auxilio periodos pertenecientes a diferentes años calendario y dado que el presente beneficio se liquida con base en el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) del momento de la causación y exigibilidad en el mes arriba citado (septiembre), no habrá reajuste alguno por efecto del cambio del SMLMV, pues el valor pactado tiene ya previsto en su valor dicho efecto.

(C.C. 2021-2024).

CLÁUSULA 10. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS: La UCC concederá los siguientes permisos sindicales remunerados a los afiliados a SINTRAUNIPRICOL, para los siguientes casos:

- 1º. La UCC concederá permiso remunerado por los días efectivos de la negociación, a la comisión negociadora, sin exceder de 6 integrantes designados estos por la asamblea general, para las conversaciones del pliego de peticiones, por el tiempo de duración de la etapa de arreglo directo, incluida la prórroga si hubiere lugar a ella. Igual permiso será concedido al presidente de la junta directiva de la organización sindical.
- 2º. La UCC concederá permiso remunerado hasta seis (06) afiliados por evento, hasta por tres (03) días por evento sobre un número total de 575 horas al año, para capacitación, educación, seminarios, foros, congresos, encuentros y plenos sindicales, lo que procederá siempre que los eventos antes descritos versen sobre aspectos sindicales. En caso de congresos, el permiso podrá ser hasta por cinco (05) días. Estos permisos no se podrán tornar en permanentes, ni son acumulables de un año calendario a otro.
- 3º. Para el presidente y el secretario de la junta directiva del sindicato cuatro (04) días hábiles al mes para cada uno, para realizar las respectivas labores sindicales. Para tres (03) miembros de la junta directiva cuatro (04) días hábiles al mes, para cada uno, para realizar las respectivas labores sindicales. Estos podrán ser utilizados por el presidente y secretario de acuerdo con las necesidades del sindicato. Estos permisos no son acumulables de un mes a otro.

- 4°. La UCC concederá permiso a dos (2) integrantes de la Comisión Estatutaria de Reclamos Nacional reconocida convencionalmente en la cláusula 8°, dos (02) días hábiles al mes para atender los asuntos inherentes a su cargo, sin ser acumulables de un mes a otro.
 - 5°. La UCC concederá a los afiliados a SINTRAUNIPRICOL, una vez al año calendario medio día de permiso remunerado para asistir a la asamblea general ordinaria de SINTRAUNIPRICOL. Igualmente concederá medio día de permiso remunerado para asistir a una asamblea extraordinaria por una vez al año, siempre y cuando la misma sea en el horario comprendido de doce (12) del medio día a seis (6) de la tarde.
 - 6°. La UCC concederá permiso sindical remunerado por tres (3) horas para los diez (10) primeros miembros de la junta directiva de SINTRAUNIPRICOL y para dos integrantes de la Comisión Estatutaria de Reclamos para concurrir a las sesiones de Junta Directiva una vez cada mes y medio (1.5).
 - 7°. Los permisos sindicales se presentarán ante la Dirección Nacional de Gestión Humana o quien haga sus veces con una antelación de ocho (8) días hábiles, que se comenzarán a contar a partir del día siguiente a la radicación de la petición. La UCC deberá dar respuesta con tres (3) días hábiles de anticipación a la realización del evento.
- (C.C. 2021-2024).**

CLÁUSULA 11. OFICINA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN PARA EL SINDICATO. La UCC entregará a SINTRAUNIPRICOL un auxilio mensual para el sostenimiento operativo del sindicato, en cuanto a oficina y su dotación, cualquiera que ellos sean, medios y/o elementos de comunicación, incluida línea telefónica, mantenimiento, sitios de reunión, conexiones a internet, y cualquiera otro que pueda tener, así:

- A. Para el primer año de vigencia 1.3 SMLMV.
- B. Para el segundo año de vigencia 1.5 SMLMV.
- C. Para el tercer año de vigencia 1.5 SMLMV.

PARÁGRAFO 1: Este auxilio se entregará mensualmente, siempre que SINTRAUNIPRICOL entregue la respectiva cuenta de cobro junto con el certificado de titularidad de cuenta bancaria en los últimos cinco (05) días del mes anterior al que genera el auxilio.

PARÁGRAFO 2: Este auxilio operativo exclusivamente se concede para la Directiva Nacional de SINTRAUNIPRICOL, pero no para subdirectivas ni comités.

PARÁGRAFO 3: La Universidad facilitará a la Organización Sindical, dos (2) carteleras para ser instaladas en dos (2) sitios escogidos por la Universidad de los bloques de la sede Ibagué con mayor visibilidad por parte del público. En estas carteleras se publicará solamente temas

informativos del sindicato que no afecten el buen nombre de la Universidad y sus Directivos. (C.C. 2021-2024).

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y OTROS

CLÁUSULA 12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: El procedimiento disciplinario que se aplicará a los trabajadores de la UCC afiliados a SINTRAUNIPRICOL es el que luego se cita:

Luego de conocida una falta por cualquier medio, la cual debe formalizarse mediante el reporte de novedad disciplinaria por parte del jefe inmediato, el coordinador o jefe de Gestión Humana de la Sede, o quien haga sus veces, una vez conocidos los hechos o queja, podrá adelantar una investigación previa, tendiente a recolectar evidencia que permita identificar la autoría o la existencia de los hechos, con el fin de determinar la necesidad de iniciar un proceso disciplinario, en un plazo no superior a diez 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente del recibo de la queja o conocimiento de los hechos.

Agotada la investigación preliminar a que se refiere el párrafo anterior, cuando la hubiere, la sede por conducto del Jefe de Gestión Humana de la respectiva seccional, sede o centro de extensión, deberá reportar a la Dirección Nacional de Gestión Humana de la UCC, o quien haga sus veces, que un trabajador afiliado a SINTRAUNIPRICOL ha incurrido en una acción u omisión que pueda configurar una conducta disciplinable, donde se procederá a designar al funcionario de la UCC que deba adelantar el procedimiento disciplinario en primera instancia, de acuerdo con la estructura que tenga la Universidad, donde la segunda instancia estará a cargo de la Dirección Nacional de Gestión Humana o quien haga sus veces, esto sin perjuicio de las previsiones que en esta materia tenga el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad. El procedimiento es el siguiente:

1. COMUNICACIÓN DE APERTURA, FORMULACIÓN DE CARGOS y CITACIÓN A DESCARGOS:

La Dirección Nacional de Gestión Humana o de la que haga sus veces, una vez recibida la novedad con los documentos soportes que adviertan una presunta conducta disciplinable de un trabajador afiliado a SINTRAUNIPRICOL, la remitirá a quien considere debe adelantar el proceso en primera instancia, según la estructura jerárquica de la Universidad y de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Recibido el caso por quien haya sido designado para adelantar el procedimiento disciplinario, éste cuenta con 20 días hábiles para sustanciarlo, según se indica a continuación:

a. Se notificará por escrito al trabajador la apertura del proceso disciplinario y en igual comunicación se le formularan los cargos.

b. La notificación se hará por escrito entregándole personalmente al trabajador la comunicación de apertura del proceso y/o formulación de cargos. De no ser posible o en el evento que el trabajador se niegue a recibir la comunicación citada, esta será remitida al domicilio que el mismo tenga registrado en la Universidad, haciendo seguimiento a la entrega del documento por parte de la empresa de correo que se elija para el efecto, pero en este segundo evento se enviará también la comunicación por correo electrónico, si el trabajador lo ha registrado por escrito ante la Universidad.

c. El documento mediante el cual se abre el proceso disciplinario y/o se formulan los cargos, debe indicar los hechos generales que se endilgan al trabajador, el marco jurídico de los mismos y la presunta conducta disciplinable en que aquellos se pueden enmarcar, junto con las pruebas con las que se cuente en el momento de abrir el procedimiento disciplinario. Adicionalmente debe indicar el sitio, fecha y hora en que se hará la diligencia de descargos, así como la advertencia al trabajador que puede concurrir a la misma, en su calidad de sindicalizado, con dos compañeros de trabajo.

d. La UCC al abrir un procedimiento disciplinario remitirá copia a la presidencia nacional de SINTRAUNIPRICOL, con el objeto que designen a dos miembros de la organización sindical y/o compañeros de trabajo del empleado a quien se le haya abierto proceso disciplinario para que acompañen al mismo a la diligencia de descargos, por lo que en tal comunicación se les informará la fecha, hora y lugar de la citada diligencia.

e. La diligencia de descargos debe ser citada con una anticipación de por lo menos tres (3) días hábiles con relación a la fecha en que se realizará la misma. En caso que la notificación sea por correo, se tomará como fecha para contabilizar los tres (3) días, desde el día siguiente a la entrega por parte de la empresa de correos.

f. Las presuntas conductas disciplinables que se atribuyan al trabajador deberán tener respaldo legal, contractual, o reglamentario, bien porque se señalen en el C.S.T., o cualquiera otra ley que regule el tema, o estar soportados en el contrato de trabajo, normas o manuales, directrices, etc., emitidos por la UCC, incluido el Reglamento Interno de Trabajo, lo que se cita a título enunciativo.

2. ETAPA PROBATORIA:

En la comunicación de apertura del proceso disciplinario y/o formulación de cargos y citación a descargos, se le indicará al trabajador que puede ejercer el derecho de defensa antes o durante la diligencia de descargos a celebrar, controvirtiéndolos y solicitando las pruebas que considere necesarias, pero esto no supe ni elimina la diligencia de descargos, que siempre habrá de realizarse.

En los eventos que se pidan pruebas, las mismas deben presentarse por el trabajador durante la diligencia de descargos, pero solo se practicarán las que se consideren pertinentes y/o conducentes y que no tengan limitación legal, lo que se hará en la misma diligencia o su continuación de ser necesario.

3. DECISIÓN:

Dentro de los quince días (15) hábiles siguientes a la celebración de la diligencia de descargos, la UCC deberá notificar al trabajador la decisión, indicándole a éste que procede el recurso de apelación, que deberá interponer y sustentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

4. RECURSO - DOBLE INSTANCIA:

El recurso se interpone ante el funcionario que le correspondió conocer en primera instancia el proceso disciplinario, para ante la dirección Nacional de Gestión Humana, quien será competente para conocer y decidir el recurso, dentro de un término no mayor a 20 días hábiles, contados desde la fecha en que reciba el expediente disciplinario. De no presentarse recurso dentro del término estipulado quedará en firme la sanción impuesta al trabajador.

Una vez resuelto el recurso de apelación dentro del término establecido anteriormente, o ejecutoriada la decisión por no interponerse recurso, la UCC deberá informar al trabajador la decisión, lo que hará mediante comunicación escrita dirigida al mismo por el medio más eficaz.

Si como consecuencia de un proceso disciplinario se evidencia que se configura una justa causa de terminación del contrato, se tomará la decisión correspondiente, la cual no es recurrible y solo es debatible ante la Justicia ordinaria, lo cual se deberá informar al trabajador en la carta de terminación del contrato, pues se dará por terminada la acción disciplinaria para dar paso a la acción administrativo laboral, como es la decisión de terminación, dado que esta no es considerada en el sector privado como una sanción.

Luego de emitida la decisión en segunda instancia o de ejecutoriada la de primera instancia por no haber sido recurrida, la UCC cuenta con un término no mayor a 60 días para notificar la sanción que fuera impuesta y definir las fechas en las cuales la misma ha de cumplirse, en el evento de una suspensión. En lo demás casos informará la impuesta, pero en los eventos que se considere que no procede sanción, se ratificará por escrito al trabajador tal decisión.

(C.C 2021-2024)

CLÁUSULA 13. PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS: Cumplidos dos (02) años de haberse impuesto una sanción disciplinaria, la misma dejará de tener efectos legales para ser usada como antecedente disciplinario. **(C.C 2021-2024).**

CAPÍTULO IV

CONDICIONES LABORALES

CLÁUSULA 14. PROHIBICIÓN DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: La UCC no terminará, ni suspenderá el contrato de trabajo de los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL en los siguientes casos:

- 1º. Cuando sean detenidos o condenados por actividades políticas y/o sindicales.
- 2º. Cuando sean detenidos o condenados los conductores por delitos culposos en accidentes de tránsito.

PARÁGRAFO 1: El contrato se mantendrá vigente hasta por doce (12) meses. Este término se contará a partir de la detención y/o de la condena privativa de la libertad.

PARÁGRAFO 2: Durante el término de suspensión del contrato la UCC pagará el salario del trabajador y no aplicará los efectos de la suspensión.

PARÁGRAFO 3: La suspensión del contrato opera máximo por el tiempo arriba citado, pero si la detención y/o condena fuere menor, solo aplica por el término efectivo de la misma.

PARÁGRAFO 4: Lo previsto en esta cláusula no será aplicable cuando las respectivas acciones penales sean producto de actos cometidos en contra de la UCC y/o sus directivos.
(C.C 2021-2024).

CLÁUSULA 15. JORNADA DE TRABAJO: La UCC establecerá una jornada máxima de trabajo de cuarenta (40) horas semanales para el personal docente y para el personal no docente la jornada máxima será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

PARÁGRAFO: El acuerdo anterior, no impide que, en el evento de requerir laborar horas extras, ello se pueda hacer, cumpliendo los parámetros legales.
(C.C 2021-2024).

CLÁUSULA 16. VACACIONES COLECTIVAS: La UCC concederá a los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL las vacaciones de ley en forma colectiva a la terminación de las labores académicas de fin de año, con excepción del personal que por la necesidad del servicio exija continuar laborando. Igualmente concederá a todos sus trabajadores beneficiarios de esta convención, vacaciones extralegales durante toda la Semana Santa. La Universidad notificará con antelación su decisión al respectivo trabajador. **(C.C 2021-2024).**

CLÁUSULA 17. PERMISOS REMUNERADOS: En los eventos en los cuales se cause una licencia por luto, en los términos de la ley, la UCC en los casos que el funeral del fallecido ocurra fuera de la ciudad del domicilio del trabajador, pero dentro del departamento en donde se tiene el domicilio, concederá dos (2) días hábiles adicionales sobre los de la licencia por luto. En el evento que el fallecimiento ocurra fuera del departamento en donde el trabajador beneficiario de la convención tiene el domicilio, se concederán tres (3) días hábiles adicionales sobre los de la licencia legal por luto. **(C.C 2021-2024).**

CLÁUSULA 18. TRASLADOS INTERSEDES: La UCC podrá efectuar traslados de los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL de común acuerdo con el funcionario, sin que esto signifique rompimiento del contrato de trabajo. **(C.C 2021-2024).**

CÁPITULO V

AUXILIOS Y PRIMAS

CLÁUSULA 19. SUMINISTRO DE VESTIDO Y CALZADO DE LABOR: La UCC entregará el vestido y calzado de labor en los términos establecidos en la ley.

PARÁGRAFO: En materia de elementos de protección personal, la UCC cumplirá las normas de seguridad y salud en el trabajo.
(C.C. 2021-2024)

CLÁUSULA 20. BECAS PARA ESTUDIAR EN LA UCC: La UCC concederá catorce (14) becas para los trabajadores de la Universidad afiliados a SINTRAUNIPRICOL, para que previa postulación autónoma por la Junta Directiva Nacional de la citada organización sindical ante la UCC, la cual asignará las mismas a los trabajadores docentes y no docentes, cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, hijas y hermanos (as) de aquellos afiliados a SINTRAUNIPRICOL. Cuando se trate de hermanos (as) se requiere depender económicamente del afiliado a SINTRAUNIPRICOL.

Igualmente, la UCC concederá con destino exclusivo al personal no docente vinculado laboralmente a la Universidad, afiliado a SINTRAUNIPRICOL, que tengan un salario igual o menor a 2 SMLMV, diez (10) becas. Estas becas se solicitarán ante SINTRAUNIPRICOL por el trabajador afiliado y la Universidad hará la adjudicación al trabajador, cónyuge, compañero(a) permanente, hijos o hijas.

Para el primer semestre académico no se exigirá promedio alguno, pero a partir del segundo semestre incluido, el beneficiario de la beca deberá acreditar un promedio acumulado no inferior a cuatro punto cero (4.0). La beca se disfruta por el beneficiario hasta la obtención del título, según

las condiciones que adelante se citan, en los programas académicos (TÉCNICO, TECNOLÓGICO, PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y MAESTRÍA, no doctorado) en modalidad virtual o presencial ofrecidos por la UCC.

PARÁGRAFO 1: Se entiende por beca el valor de los derechos de matrículas y/o valores pecuniarios, exigidos por la UCC para estudiar semestralmente o para obtener el título, tales como el pin, prácticas, preparatorios, vacacionales, derechos de grado, certificados y todos aquellos otros que generen pagos pecuniarios.

PARÁGRAFO 2: Las becas en los términos de esta norma convencional, se conservarán siempre que se cumplan las condiciones de promedio antes citadas y mientras el trabajador permanezca vinculado a la UCC y a SINTRAUNIPRICOL, como también en los siguientes casos:

- 1º. Los beneficiarios de las becas mayores y/o menores de edad, continuaran gozando de este beneficio hasta la culminación de sus estudios en la UCC, en los casos de muerte, invalidez permanente, pensión de vejez, del trabajador docente y/o no docente del que deriva este beneficio, según el caso, siempre que se mantenga el promedio citado.
- 2º. Cuando alguno de los beneficiarios antes citados acceda al beneficio económico por mérito propio según las normas institucionales que rigen los incentivos académicos, SINTRAUNIPRICOL reasignará éste beneficio.

PARÁGRAFO 3: El beneficiario de la beca perderá la misma cuando el afiliado a SINTRAUNIPRICOL, por el cual obtuvo la misma, deje de pertenecer al Sindicato pactante.

PARÁGRAFO 4: La asignación de este cupo total de becas no será acumulable entre año y año, pues se fija por la vigencia de tres años de la convención.

PARÁGRAFO 5: Ninguna de las becas que se concede son para el área de la salud, las cuales están excluidas de este acuerdo.

PARÁGRAFO 6: Cuando un beneficiario pierda la beca por efecto de no alcanzar el promedio, la beca debe ser reasignada según quedó dicho, y quien la ostentaba no puede acceder nuevamente a este beneficio.

(C.C. 2021-2024)

CLÁUSULA 21. AUXILIOS Y PRIMAS EXTRALEGALES. La UCC reconocerá a sus trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL, en los términos de la convención colectiva, las siguientes primas o auxilios extralegales:

1. Por muerte de los padres, esposa (o), compañera(o) e hijo (a), un auxilio equivalente a dos (02) S.M.L.M.V., para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (02) SMLMV, y para aquellos trabajadores que devenguen salario superior a dos (02) SMLMV, se concederá un auxilio equivalente a un (01) SMLMV. Este auxilio no constituye salario.

2. Por nacimiento de hijos, la UCC pagará un auxilio, a los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL, equivalente a quince (15) días de salario del trabajador que devengue hasta dos (02) S.M.L.M.V. y para aquellos trabajadores que devenguen más de dos (02) S.M.L.M.V., se concederá un auxilio de doce (12) días del salario devengado por el trabajador. Este auxilio no constituye salario.
3. Igualmente, la UCC pagará un auxilio por matrimonio a los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL equivalente a un (01) S.M.L.M.V. pero solo por una vez durante la vinculación laboral con la Universidad.

Este beneficio se reconocerá también a quienes constituyan, a partir del 15 de septiembre de 2018, unión marital de hecho con duración igual o superior a un (01) año. La convivencia necesaria para la generación del beneficio deberá iniciar luego de la fecha antes citada, por lo que solo transcurrido el tiempo que acá se menciona se podrá solicitar este beneficio. Este auxilio no constituye salario.

4. Para la adquisición de lentes y/o anteojos la UCC pagará a los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL un auxilio hasta del sesenta y cinco (65%) del S.M.L.M.V. Este beneficio se concederá 1 vez por año de vigencia de la convención. Para el otorgamiento de este beneficio se debe acreditar su necesidad mediante la presentación de la respectiva fórmula médica y la factura de compra. Este auxilio no constituye salario.
5. La UCC otorgará un beneficio equivalente a tres (3) S.M.L.M.V. a un beneficiario que haya sido registrado por el trabajador, ante la Dirección de Gestión Humana, o quien haga sus veces, en caso que éste fallezca estando al servicio de la institución. Para ello, el trabajador, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención, debe comunicar en debida forma el respectivo beneficiario. Este auxilio no constituye salario.

(C.C. 2021-2024).

CLÁUSULA 22. PAGOS DE INCAPACIDADES. La UCC pagará la incapacidad sobre el 100% del salario básico del trabajador hasta por cuarenta (40) días, siempre y cuando se haga entrega de la incapacidad en medio físico o electrónico ante Gestión Humana o quien haga sus veces, dentro de los cuatro (4) días siguientes al evento que origina la incapacidad y/o entrega de la misma por parte del médico tratante.

Para el personal administrativo que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se reconocerá éste pago hasta por cincuenta y cinco (55) días o el tiempo que dure la incapacidad, si fuere menor, siempre y cuando se haga entrega de la incapacidad en medio físico o electrónico ante Gestión Humana o quien haga sus veces, dentro de los cuatro (4) días siguientes al evento que origina la incapacidad y/o entrega de la misma por parte del médico tratante.

PARÁGRAFO: La UCC evaluará los casos especiales, cuando el sistema no haga entrega oportuna del certificado de incapacidad, para efecto que no se pierda en tales eventos el beneficio acá establecido.

(C.C. 2021-2024)

CLÁUSULA 23. PRÉSTAMOS PARA MEJORAS DE VIVIENDA PROPIA, LIBERACIÓN DE GRAVÁMENES Y/O LIBRE INVERSIÓN: La UCC asegurará la disponibilidad por cada año de vigencia de esta convención, de un monto total de hasta ochenta (80) SMLMV para otorgar préstamos deducibles por nómina a los trabajadores de la UCC afiliados a SINTRAUNIPRICOL, con destino a remodelación, mejoras, reparaciones locativas, liberación de gravámenes reales de vivienda propia y/o para libre inversión. La tasa de interés no podrá superar el 0.6% mensual.

La UCC actualizará el procedimiento para el otorgamiento de éstos préstamos en un término de dos (02) meses y acogerá la prelación que establezca la Junta Directiva de SINTRAUNIPRICOL para la concesión de los préstamos a los empleados afiliados. **(C.C. 2021-2024)**

CAPÍTULO VI

SALARIOS

CLÁUSULA 24. SALARIO: PARTE A – SALARIOS 2022: Los salarios básicos a diciembre 31 de 2021 de los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL, que hayan escogido esta convención colectiva como la aplicable, se incrementarán para el año 2022, así;

a. Con efecto al primero de enero de 2022 los salarios básicos menores a 2 SMLMV serán incrementados en el IPC nacional causado durante el año 2021.

b. Con efecto al primero de enero de 2022 los salarios básicos iguales o mayores a 2 SMLMV a diciembre 31 de 2021 serán incrementados en el IPC nacional causado durante el año 2021.

PARTE B: INCREMENTO PARA EL AÑO 2023

Los salarios básicos a diciembre 31 de 2022 de los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL, que hayan escogido esta convención colectiva como la aplicable, se incrementarán para el año 2023, así;

a. Con efecto al primero de enero de 2023 los salarios básicos menores a 2 SMLMV serán incrementados en el IPC nacional causado durante el año 2022.

b. Con efecto al primero de enero de 2023 los salarios básicos iguales o mayores a 2 SMLMV a diciembre 31 de 2022 serán incrementados en el IPC nacional causado durante el año 2022.

PARÁGRAFO: SINTRAUNIPRICOL nombrará tres (3) delegados, cuyos nombres serán notificados a la UCC a más tardar el 20 de enero de 2023 y la UCC igualmente designará dos (2) delegados, todos los cuales se reunirán virtual o presencialmente a elección de la Universidad a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha inicialmente citada, con el objeto de evaluar la posibilidad de acordar o no, punto o puntos adicionales a lo establecido en este aparte.

PARTE C: INCREMENTO PARA EL AÑO 2024

Los salarios básicos a diciembre 31 de 2023 de los trabajadores afiliados a SINTRAUNIPRICOL, que hayan escogido esta convención colectiva como la aplicable, se incrementarán para el año 2024, así;

a. Con efecto al primero de enero de 2024 los salarios básicos menores a 2 SMLMV serán incrementados en el IPC nacional causado durante el año 2023.

b. Con efecto al primero de enero de 2024 los salarios básicos iguales o mayores a 2 SMLMV a diciembre 31 de 2023 serán incrementados en el IPC nacional causado durante el año 2023.

PARÁGRAFO: SINTRAUNIPRICOL nombrará tres (3) delegados, cuyos nombres serán notificados a la UCC a más tardar el 20 de enero de 2024 y la UCC igualmente designará dos (2) delegados, todos los cuales se reunirán virtual o presencialmente a elección de la Universidad a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha inicialmente citada, con el objeto de evaluar la posibilidad de acordar o no, punto o puntos adicionales a lo establecido en este aparte.

CLÁUSULA 25. FORMAS DE VINCULACIÓN Y EVALUACIÓN. Los sistemas de evaluación de los trabajadores vinculados con contrato de trabajo serán los que la universidad tiene implementado.

La UCC podrá contratar laboralmente mediante cualquiera de las clases de contrato de trabajo previstas en la ley. **(C.C. 2021-2024)**

CLÁUSULA 26. RECONOCIMIENTO EXCLUSIVO: La UCC mantendrá el reconocimiento exclusivo dado a los trabajadores fundadores de SINTRAUNIPRICOL, el cual les fuera otorgado en la convención colectiva suscrita para la vigencia 2015-2018, firmada el día 15 de septiembre de 2015, beneficio que estaba consagrado en el numeral 1 de la cláusula 21 de la mencionada contratación.

El reconocimiento exclusivo a fundadores, que corresponde a 1 SMLMV por cada uno de estos, será entregado a SINTRAUNIPRICOL en el mes de marzo de cada año de vigencia de esta convención, en proporción al número de fundadores activos en la organización sindical y vinculado laboralmente a la UCC para el último día del mes anterior al pago.

El pago se hará al sindicato mediante abono a la cuenta a la que se transfieren las cuotas sindicales, debiendo el sindicato pasar en el mes de febrero de cada año, la cuenta de cobro.

Será el sindicato el encargado de hacer la distribución a que haya lugar según el objeto de la cláusula. Este reconocimiento exclusivo no constituye salario.

PARÁGRAFO: Para el día 8 de octubre de 2021, el número de trabajadores fundadores de la organización sindical SINTRAUNIPRICOL es de 23, no obstante, el pago se realizará de acuerdo con lo señalado en el párrafo segundo de esta cláusula.
(C.C. 2021-2024)

CAPÍTULO VIII

VIGENCIA

CLÁUSULA 27. VIGENCIA: La convención colectiva de trabajo tiene vigencia de tres (3) años, contados desde el 15 de septiembre de 2021 hasta el 14 de septiembre de 2024.

En constancia se firma hoy veintidós (22) de octubre de dos mil veintiuno (2021) por las comisiones negociadoras, así:

POR LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA,

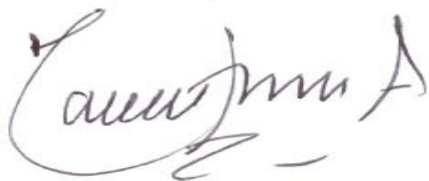


JULIETA ROCHA AMAYA

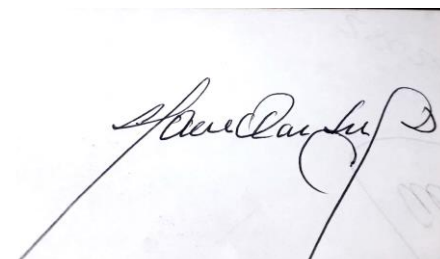


JACKSON Y CRISTANCHO ESCOBAR

POR SINTRAUNIPRICOL,



MARTHA C. TRUJILLO ARISMENDI



MIGUEL ANGEL RIVERA GONZALEZ



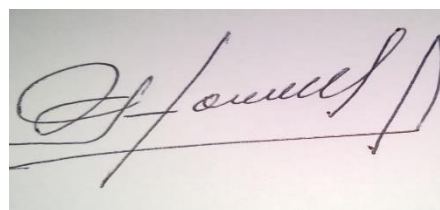
JOSE JAVIER MESA SOCHA



GUILLERMO RODRIGUEZ HIGUERA



MIGUEL RAMON MEJIA CAEZ



PEDRO ANTONIO TORRES OSORIO



LUZ MAYELE RODRIGUEZ